

Nachhaltigkeits- bericht 2021

Auszug aus dem Geschäftsbericht 2021

Vorwort des Group CEO	91
Nachhaltigkeitsstrategie.....	92
Wesentlichkeitsmatrix	97
Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit.....	102
Profitabilität und Wachstum	103
Compliance.....	104
Digitalisierung	108
Beschaffung.....	110
Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin	114
Wertschriften	116
Immobilienmanagement.....	119
Infrastrukturanlagen.....	122
Nachhaltige Produkte in der Vermögensverwaltung.....	123
Nachhaltigkeit im Versicherungsgeschäft und in der Beratung.....	124
Versicherungsgeschäft	125
Beratung.....	127
People Centricity.....	128
Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin	131
Mitarbeiterführung und -kommunikation.....	132
Mitarbeiterbindung.....	137
Mitarbeiterentwicklung	139
Zusammenarbeit und Vielfalt.....	142
Gesundheit und Sicherheit.....	145
Sozialpartnerschaft	148
Beitrag zur Gesellschaft	149
Volkswirtschaftliche Verantwortung.....	150
Politisches Engagement.....	151
Corporate Citizenship	153
Beitrag für die Menschen.....	156
Selbstbestimmtes Leben – unser Unternehmenszweck.....	157
Achtung der Menschenrechte.....	158
Beitrag zur Umwelt.....	159
Klimastrategie von Swiss Life	160
Betriebsökologie.....	161
Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	168
Angaben zu Mitgliedschaften und Standards	171
Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG).....	172
UN Global Compact Fortschrittsbericht	175
Angaben zu den UNEP FI Principles on Sustainable Insurance (PSI).....	177
Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung	178
EU-Taxonomieangaben für die Versicherungsgruppe	180
Mitgliedschaften.....	182
GRI- und SASB-Inhaltsindex.....	183
Nachhaltigkeitskennzahlen	188

Sehr geehrte Damen und Herren

Im vergangenen Jahr konnten wir das Thema «Nachhaltigkeit» weiter in unserem Unternehmensalltag verankern. Der Schwerpunkt der nachhaltigen Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit war im Berichtsjahr die Entwicklung unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre bis 2024. In dieser priorisieren wir diejenigen Bereiche, auf die wir direkten Einfluss nehmen können. Dazu gehören die Aktivitäten in unserer Geschäftstätigkeit, in unserer Rolle als Vermögenseigentümerin und -verwalterin, in der Art, wie wir unser Versicherungsgeschäft und unsere Beratung betreiben, und nicht zuletzt in unserer Rolle als Arbeitgeberin. Zudem haben wir beispielsweise unseren Menschenrechtsansatz in allen relevanten Geschäftsbereichen geschärft und stärker in unseren Weisungsprozessen integriert. Wir hielten in einer gruppenweiten Erklärung zur Achtung der Menschenrechte unsere Prinzipien fest.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist ein wesentlicher Teil unseres neuen Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024». Sie verknüpft Initiativen und Ziele, damit wir transparent über unseren Beitrag zum Leben der Menschen, zur Gesellschaft und zur Umwelt berichten können. Die neue Strategiephase nehmen wir aus einer starken Ausgangsposition in Angriff. In den letzten Jahren haben wir im Nachhaltigkeitsbereich nicht nur unsere internen Prozesse und unsere Organisation aufgebaut und gefestigt, sondern uns bereits im Jahr 2018 konkrete quantitative Ziele für die Reduktion der CO₂-Emissionen gesetzt. Dazu gehörten die Umstellung auf 100% Strom aus erneuerbaren Energiequellen und die Senkung der Treibhausgasemissionen pro Vollzeitmitarbeitenden (FTE) um 10% im Vergleich zu 2016. Dieses Ziel haben wir nicht nur erreicht, sondern sogar übertroffen.

Mit der neuen Strategie erhöhen wir nun unsere Ambitionen und haben uns bis zum Jahr 2024 folgende Ziele gesetzt:

- In der Betriebsökologie werden wir die CO₂-Emissionen pro Vollzeitmitarbeitenden (FTE) im Vergleich zu 2019 um 35% senken. Dies erfolgt primär über eine Reduktion der Reisetätigkeit sowie der Veränderung hin zu emissionsärmerer Mobilität und den Bezug von Elektrizität aus nachhaltiger Produktion. Zudem werden wir die gemessenen, unvermeidbaren CO₂-Emissionen in Zusammenhang mit unserer betrieblichen Tätigkeit vollständig neutralisieren.
- Aus eigenen Analysen weiss Swiss Life, dass die CO₂-Intensität ihres Wertschriftenportfolios im Vergleich zu entsprechenden Benchmarks sehr gut ist. Diese Position will Swiss Life über die kommenden Jahre halten.
- In unserem Einflussbereich als Immobilieneigentümerin und -verwalterin werden wir die CO₂-Intensität unserer direkt gehaltenen Immobilien bis 2030 im Vergleich zu 2019 um 20% reduzieren.
- In der gesamten Gruppe werden wir der steigenden Kundennachfrage nach nachhaltigen Lösungen Rechnung tragen und unser Produktangebot erweitern.
- Unsere Beraterinnen und Berater werden Nachhaltigkeitsaspekte weiter in ihre Beratungsprozesse integrieren. Entsprechend werden wir in die Kompetenzen unserer Beratungsteams sowie in deren Systeme und Tools investieren.

Mit diesen Massnahmen wollen wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten – zugunsten der Menschen, der Gesellschaft und der Umwelt.



Patrick Frost
CEO

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit steht im Zentrum dessen, was Swiss Life tut, um heutige und zukünftige Generationen dabei zu unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

Die eigene Marktforschung zeigt: Neun von zehn Personen empfinden es als wichtig, dass Finanz- und Vorsorgeunternehmen nachhaltig handeln. Sie erwarten, dass diese eine aktive Rolle in der Gesellschaft übernehmen und darüber Rechenschaft ablegen, wie sie mit natürlichen Ressourcen umgehen, wie sie ökologisch verantwortungsvoll agieren, wie sie ihrer sozialen Rolle gerecht werden und wie sie damit einen positiven Beitrag zur Zukunft der kommenden Generationen leisten.

Die Menschen sind sich bewusst, dass Nachhaltigkeit bei ihnen selbst beginnt, und sie möchten einen Beitrag leisten. In dieser Situation kommt Swiss Life eine besondere Rolle zu: Swiss Life unterstützt Menschen dabei, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Dazu gehört, die Menschen dabei zu begleiten, ihre finanzielle Zukunft nach eigenen Ansprüchen auch punkto Nachhaltigkeit zu gestalten.

Im Rahmen ihrer neuen Nachhaltigkeitsstrategie hat Swiss Life bis 2024 vier Handlungsfelder definiert: die Geschäftstätigkeit, ihre Rolle als Vermögenseigentümerin und -verwalterin, die Art, wie sie das Versicherungs- und das Beratungsgeschäft betreibt, und ihre Rolle als Arbeitgeberin. Im Rahmen all dieser Handlungsfelder leistet Swiss Life einen direkten Beitrag zum Leben der Menschen, zur Gesellschaft und zur Umwelt.



Konkrete Zielsetzungen bis 2024

Die Nachhaltigkeitsstrategie von Swiss Life ist integraler Teil des neuen Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024». Dazu hat das Unternehmen klare Ziele formuliert, um im Nachhaltigkeitsbereich Fortschritte zu erzielen und diese gegenüber den Anspruchsgruppen messbar und transparent zu machen.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie «Swiss Life 2024» hat Swiss Life ihre Ziele ausgebaut. Der Fokus liegt dabei auf jenen Bereichen, bei denen Swiss Life direkt Einfluss nehmen und Wirkung erzeugen kann:

1. In der Betriebsökologie werden die CO₂-Emissionen pro Vollzeitmitarbeitenden (FTE) bis 2024 im Vergleich zu 2019 um 35% reduziert. Dies erfolgt primär über eine Reduktion der Reisetätigkeit sowie die Veränderung hin zu emissionsärmerer Mobilität und den Bezug von Elektrizität aus nachhaltiger Produktion. Zudem werden die gemessenen, unvermeidbaren CO₂-Emissionen der Betriebsökologie durch zertifizierte Projekte in den europäischen Kernmärkten vollständig neutralisiert. Damit wird die betriebliche Tätigkeit von Swiss Life ab 2022 netto-null sein.
2. Im Einflussbereich als Vermögenseigentümerin und -verwalterin wird die CO₂-Intensität der zu Anlagezwecken direkt gehaltenen Immobilien bis 2030 im Vergleich zu 2019 um 20% reduziert. Darüber hinaus wird die ausgezeichnete Positionierung bei der ESG-Integration im Rahmen des «Responsible Investment»-Ansatzes weiterverfolgt. Dieser deckt rund 90% des gesamten verwalteten Vermögens von Swiss Life ab. Swiss Life steht bezüglich der CO₂-Intensität des Wertschriftenportfolios markant besser da als die entsprechenden Benchmarks. Diese Position will Swiss Life über die kommenden drei Jahre halten.
3. Bei den eigenen Produkten und Lösungen wird Swiss Life dem steigenden Kundenbedürfnis nach nachhaltigen Lösungen Rechnung tragen und das Produktangebot erweitern.
4. Zudem will Swiss Life die Marktstärke der Beraterinnen und Berater nutzen und die Nachhaltigkeit im Beratungsgeschäft konsequent verankern. Dazu gehören die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten im Beratungsprozess, der weitere Aufbau entsprechender Kompetenzen sowie die Integration von eigenen und Drittprodukten im Produktangebot.

Nachhaltigkeitsziele bis 2024

Geschäftstätigkeit	Vermögenseigentümerin und -verwalterin	Versicherungsprodukte	Beratung
Reduktion der CO₂-Emissionen pro FTE bis 2024 um 35%¹ und Kompensation der Emissionen, um im Betrieb netto-null zu erreichen	CO₂-Intensität von direkt gehaltenen Immobilien bis 2030 um 20% reduzieren¹	Angebot von Nachhaltigkeitslösungen ausbauen	Nachhaltigkeit in den Beratungsprozess integrieren
– Reisetätigkeit reduzieren – Energieeffizienz weiter verbessern – Durch Kompensation aller gemessenen, unvermeidbaren CO₂-Emissionen der betrieblichen Tätigkeit netto-null im Betrieb ab 2022	– Starke ESG-Integration: Verantwortungsbewusste Anlagestrategie deckt rund 90% der verwalteten Vermögen ab – Ein starkes ESG-Risikomanagement beibehalten sowie Chancen und Lösungen nutzen – Wertschriftenportfolio: CO₂-Intensität im Vergleich zu relevanten Benchmarks geringer halten	– Auf die steigende Marktnachfrage reagieren und wertschöpfendes Angebot mit nachhaltigen Lösungen ausbauen – Nachhaltigkeitskriterien weiterhin in den Underwriting-Prozess integrieren	– Beratungsprozesse und -instrumente an die steigenden Nachhaltigkeitserwartungen der Kunden anpassen – Kompetenzen konsequent stärken und neue eigene und fremde Nachhaltigkeitsangebote integrieren

¹ Im Vergleich zu 2019

Organisatorische Verankerung

Organisationsstruktur



Das oberste Führungsorgan in Sachen Nachhaltigkeit bildet die Konzernleitung unter der Leitung des Group CEO. Der Verwaltungsrat als höchste Instanz für strategische Themen wird regelmässig über die Massnahmen und die Fortschritte im Nachhaltigkeitsbereich informiert und in den Entscheidungsprozess einbezogen.

Die Koordination, die Steuerung und die Umsetzung der Massnahmen auf Gruppenstufe verantwortet das Nachhaltigkeitsteam der Swiss Life-Gruppe. Dieses stellt sicher, dass die definierten Schwerpunkte der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie von Swiss Life in den Unternehmensbereichen integriert und umgesetzt werden. Zudem stellt das Team die Involvierung der Konzernleitung als Steuerungsorgan sicher, rapportiert Fortschritte und nimmt den Austausch mit wesentlichen Anspruchsgruppen auf Gruppenstufe wahr.

Die Nachhaltigkeitsorganisation orientiert sich an der multidivisionalen Organisation von Swiss Life und setzt sich aus Nachhaltigkeitsverantwortlichen aller Divisionen sowie Fachdelegierten zusammen. Die Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Divisionen stellen sicher, dass die gruppenweite Nachhaltigkeitsstrategie vor Ort mit entsprechenden Massnahmen und Initiativen unter Berücksichtigung der lokalen regulatorischen Vorgaben umgesetzt wird. Zudem gewährleisten sie, dass die Managementteams sowie die CEO der Divisionen in den Entscheidungsprozess involviert werden. Für die fachliche Führung hat Swiss Life elf Themenbereiche definiert, die von entsprechenden Fachdelegierten geführt werden und in denen jeweils Vertreter der Divisionen mitwirken. Insgesamt entspricht die Nachhaltigkeitsorganisation der Swiss Life-Gruppe 2021 rund 52 Vollzeitstellen (FTE).

Wesentlichkeitsmatrix

Die Wesentlichkeitsmatrix von Swiss Life zeigt auf, welche Themen für Swiss Life und ihre Stakeholder relevant sind. Die Matrix bildet eine Grundlage für die Nachhaltigkeitsstrategie und die Berichterstattung zur Nachhaltigkeit.

Swiss Life berichtet seit 2016 nach den Standards der Global Reporting Initiative und hat 2015 in einem mehrstufigen Wesentlichkeitsprozess mit internen und externen Stakeholdern erstmals eine Wesentlichkeitsmatrix erarbeitet. Seither wurde die Matrix regelmässig überprüft und weiterentwickelt. 2019 hat Swiss Life eine umfassende Neuevaluierung der wesentlichen Themen durchgeführt, um den sich ändernden Erwartungen der verschiedenen Interessengruppen, den Entwicklungen im Geschäftsumfeld und den weiterentwickelten Standards Rechnung zu tragen (vgl. Geschäftsbericht 2019, Seiten 84–85; GRI 102-46).

2021 hat Swiss Life die wesentlichen Themen im Rahmen der Erarbeitung der neuen Nachhaltigkeitsstrategie erneut evaluiert. Die Strategiearbeiten haben ergeben, dass die 2019 definierte Nachhaltigkeitsmatrix unverändert als Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung 2021 verwendet werden kann (GRI 102-49).

Wesentlichkeitsmatrix der Swiss Life-Gruppe



(GRI 102-47)

Die Dimension «Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung» wird aus Gründen der Lesbarkeit nicht direkt in der Wesentlichkeitsmatrix dargestellt.

Die vier Themen, denen die stärkste Auswirkung auf die nachhaltige Entwicklung attestiert wurde, sind:

- Verantwortungsbewusste Anlagentätigkeit
- Verantwortungsvolles Immobilienmanagement
- Risikomanagement
- Datenschutz und Informationssicherheit

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Überblick¹

Risikomanagement²

Eine gesetzeskonforme Ausübung der Geschäftstätigkeit ist für Swiss Life selbstverständlich. Swiss Life begleitet ihre Kundinnen und Kunden über viele Jahre hinweg. Ein verantwortungsvolles Risikomanagement ist dafür unerlässlich.

Profitabilität und Wachstum

Das Geschäftsmodell von Swiss Life ist auf langfristiges und profitables Wachstum im Rahmen der Unternehmensstrategie mit den Schwerpunkten Gewinnwachstum und -qualität, Effizienz und Kapitalstärke ausgelegt.

Produkte, Dienstleistungen und Beratung

Swiss Life will mit ihrer Beratung sowie mit ihren Produkten und ihren Dienstleistungen bestmöglichen Kundennutzen schaffen und die nachhaltige Profitabilität des Unternehmens sicherstellen. Nachhaltigkeitskriterien will Swiss Life vermehrt im Produkt- und Dienstleistungsangebot integrieren und auch im Beratungsgeschäft verankern.

People Centricity

Swiss Life stellt Menschen in den Mittelpunkt und steht für Begegnungen auf Augenhöhe – sei es in der Beratung der Kundinnen und Kunden, bei Prozessen, Produkten und Dienstleistungen, im Umgang mit Mitarbeitenden, beim Einsatz von Technologie wie auch in ihrer Rolle als gesellschaftliche Akteurin. Die Erweiterung der Lösungen und der Beratungsinhalte rund um das Thema Nachhaltigkeit entspricht einem Kundenbedürfnis, wie die entsprechende Marktforschung zeigt.

Verantwortungsbewusste Anlagetätigkeit

Die Anlagestrategie von Swiss Life ist langfristig und nachhaltig ausgerichtet. Ziel sind langfristige und stabile Erträge. Neben der Einhaltung der regulatorischen Vorgaben berücksichtigt Swiss Life auch konsequent ethische Prinzipien, Umwelt- und Sozialthemen sowie Fragen einer guten Unternehmensführung (ESG). Rund 90% der verwalteten Vermögen von Swiss Life Asset Managers unterstehen dem «Responsible Investment»-Ansatz.

Verantwortungsvolles Immobilienmanagement

Swiss Life gehört zu den führenden Immobilieninvestoren in Europa und ist Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios in der Schweiz. Dabei integriert Swiss Life Nachhaltigkeitskriterien systematisch in den gesamten Wertschöpfungsprozess der Immobilieninvestitionen und will die CO₂-Intensität der zu Anlagezwecken direkt gehaltenen Immobilien gegenüber 2019 bis 2030 um 20% reduzieren.

Datenschutz und Informationssicherheit

Im Bereich Datenschutz und Informationssicherheit gelten unternehmensweite Standards. Die Informationssicherheit ist bei Swiss Life eng an die jeweils geltenden lokalen Datenschutzbestimmungen wie das schweizerische Datenschutzgesetz oder die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) gekoppelt.

¹ Die Themengrenzen und der Einfluss von Swiss Life auf die wesentlichen Themen werden in den jeweiligen Berichtskapiteln erläutert.

² Dieses Thema wird im Geschäftsbericht im Kapitel «Risikomanagement» ab Seite 84 behandelt.

Digitalisierung

Swiss Life verfolgt die Digitalisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette und setzt sie so ein, dass ein relevanter und nachhaltiger Mehrwert für Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitende geschaffen wird.

Vielfalt, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit

Vielfalt, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit sind Teil der von Swiss Life gelebten Unternehmenskultur. Entsprechend fördert Swiss Life bei allen Mitarbeitenden über alle Altersstufen hinweg Potenziale sowie Fähigkeiten und Kompetenzen gleichermassen.

Mitarbeiterentwicklung und -bindung

Die Unternehmenskultur von Swiss Life gründet auf gegenseitigem Respekt und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Regelmässige Feedback- und Entwicklungsgespräche sowie die Anerkennung und die Wertschätzung von Leistung sind wichtige Voraussetzungen für den Unternehmenserfolg. Um die Mitarbeiterzufriedenheit und den Verbesserungsbedarf zu erheben, führt Swiss Life alle zwei Jahre eine gruppenweite Mitarbeiterumfrage zum Engagement durch.

Volkswirtschaftliche Verantwortung

Swiss Life übernimmt als Unternehmen gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Verantwortung, indem sie ihre Kundinnen und Kunden dabei unterstützt, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Als langfristig handelnde Investorin trägt Swiss Life zur Stabilität des Finanzplatzes bei. Ihrer gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Verantwortung kommt Swiss Life zudem auch in ihrer Rolle als Arbeitgeberin und Steuerzahlerin nach.

Selbstbestimmtes Leben in Zeiten von demografischem Wandel¹

Menschen dabei zu unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, bildet den Unternehmenszweck von Swiss Life. Dazu gehört auch der Beitrag zur öffentlichen Debatte über den demografischen Wandel und die zunehmende Eigenverantwortung der Menschen für ihre Vorsorge.

Umwelt- und Klimaschutz

Swiss Life legt grossen Wert auf Umwelt- und Klimaschutz. Als Immobilieneigentümerin und auch im eigenen Betrieb setzt Swiss Life auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen, erneuerbare Energien und Massnahmen, die zu einer Verminderung des CO₂-Ausstosses führen. Bis 2024 will das Unternehmen die CO₂-Emissionen der betrieblichen Geschäftstätigkeit pro Mitarbeitenden (FTE) um 35% senken.

Corporate Governance²

Eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Unternehmensführung ist für Swiss Life von zentraler Bedeutung. Swiss Life gestaltet ihre Corporate Governance offen und transparent unter Berücksichtigung der anerkannten nationalen und internationalen Standards.

¹ Dieses Thema wird im Geschäftsbericht im Kapitel «Strategie und Marke» ab Seite 8 behandelt.

² Dieses Thema wird im Geschäftsbericht im Kapitel «Corporate Governance» ab Seite 28 behandelt.

Korruptionsbekämpfung und lauterer Wettbewerb

Swiss Life setzt alles daran, die rechtlichen und die regulatorischen Vorgaben einzuhalten wie auch sämtliche Formen von Korruption und Bestechung zu verhindern. Darum überwacht und beurteilt Compliance das rechtliche sowie das regulatorische Umfeld und setzt auf Mitarbeiterschulungen und -sensibilisierungen.

Corporate Citizenship

Swiss Life pflegt den Kontakt mit Vertretern aus dem politischen und dem wirtschaftlichen Umfeld und stimmt sich mit Wirtschafts- und Dachverbänden ab. Darüber hinaus engagiert sich Swiss Life für Projekte und Einrichtungen in den Bereichen Kultur, Wissenschaft, Bildung, Umwelt und Forschung.

Menschenrechte

Swiss Life legt im eigenen Betrieb grossen Wert auf hohe Sozialstandards und erwartet von ihren Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie ebenfalls entsprechende Standards erfüllen. Swiss Life achtet die international anerkannten Rechte gemäss den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP). Als Unterzeichnerin des UN Global Compact verpflichtet sich Swiss Life jährlich, öffentlich zur Achtung und zur Unterstützung der Menschenrechte Stellung zu nehmen. Die Prinzipien von Swiss Life zur Achtung der Menschenrechte sind in einer gruppenweiten Erklärung festgehalten.

Nachhaltige Beschaffung

Swiss Life verlangt bei der Zusammenarbeit mit Servicedienstleistern und Lieferanten, dass auch sie hohe Standards bezüglich Nachhaltigkeit und Menschenrechten erfüllen. Bei der Auswahl von Lieferanten und Partnern achtet Swiss Life auf ethische, soziale und ökologische Prinzipien und arbeitet nach Möglichkeit mit lokalen Anbietern zusammen.

Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit

*Swiss Life stellt hohe Ansprüche an ihr eigenes Geschäftsverhalten.
Sorgfalt und verantwortungsvolles Handeln bilden die Basis für eine
erfolgreiche und nachhaltige Geschäftstätigkeit.*

Profitabilität und Wachstum.....	103
Compliance.....	104
Digitalisierung.....	108
Beschaffung.....	110

Profitabilität und Wachstum

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die langfristige Profitabilität von Swiss Life sind Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung.

Das Geschäftsmodell von Swiss Life ist auf Langfristigkeit ausgerichtet: Die Versprechen gegenüber ihren Kundinnen und Kunden müssen über Jahrzehnte eingehalten werden. Im Lebensversicherungsgeschäft spielt deshalb eine langfristige und nachhaltige Anlagepolitik eine zentrale Rolle. Swiss Life hat die Anlagestrategie so ausgerichtet, dass die Zinsmarge auch bei anhaltenden Tiefzinsen mehr als drei Jahrzehnte positiv ist. Zudem hat Swiss Life in den letzten Jahren das Geschäft fortlaufend weiterentwickelt. Mit dem erfolgreichen Ausbau der Vermögensverwaltung für Drittkunden, dem Wachstum der Beraterkanäle, modernen Produkten und gezielten Zukäufen hat Swiss Life in den letzten Jahren den Beitrag aus dem Fee-Geschäft deutlich erhöht und damit die Abhängigkeit vom Anlageergebnis reduziert. Mit der Präsenz in attraktiven europäischen Märkten und einem Vertriebsnetz mit über 17 000 Beraterinnen und Beratern verfügt Swiss Life über eine einzigartige Positionierung im Vorsorgemarkt und damit über eine sehr gute Ausgangslage, um auch in Zukunft profitabel zu wachsen.

Dank der konsequenten Umsetzung ihrer Strategie hat Swiss Life die letzten vier Unternehmensprogramme ins Ziel geführt. Auch im Programm «Swiss Life 2021», das im Berichtsjahr 2021 abgeschlossen wurde, konnte das Unternehmen alle finanziellen Zielsetzungen erreichen oder gar übertreffen.

Im neuen Unternehmensprogramm «Swiss Life 2024» führt das Unternehmen den eingeschlagenen Weg konsequent fort und setzt auf die Vertiefung der Kundenbeziehungen, den Ausbau der Beratungsorganisationen, die operative Skalierbarkeit und die Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie. Ausgangspunkt des Unternehmensprogramms bleibt unverändert der Unternehmenszweck von Swiss Life, die Menschen dabei zu unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Die unternehmerische Verantwortung und die Nachhaltigkeitsstrategie von Swiss Life sind Teil des Unternehmensprogramms und der Zielsetzungen bis 2024. Damit schafft Swiss Life für ihre Anspruchsgruppen weiter nachhaltig Wert.

Weitere Informationen zum Unternehmensprogramm «Swiss Life 2024» und zur Strategie der Swiss Life-Gruppe finden sich im Geschäftsbericht im Kapitel «Strategie und Marke» ab Seite 8.

Compliance

Swiss Life legt grossen Wert auf die Einhaltung aller Rechtsvorschriften und regulatorischen Vorgaben. Ein korrektes und integrires Verhalten der Mitarbeitenden ist dafür eine unverzichtbare Voraussetzung und Teil der Unternehmenskultur.

Code of Conduct

Integrität und Vertrauenswürdigkeit	Vermeidung von Interessenkonflikten, Mandate und Nebenbeschäftigungen, geldwerte Vorteile und Einladungen, Insider-Informationen
Vertretung von Swiss Life nach aussen	Zuständigkeiten und Befugnisse, Unternehmenskommunikation und Corporate Identity
Vertraulichkeit und Datenschutz	Allgemeines zum Umgang mit Daten, besonderer Schutz von Personendaten und Geschäftsgeheimnissen, Need-to-know-Prinzip sowie Datensicherheit und Nutzung von IT-Ressourcen
Geldwäschereiprävention, Bekämpfung von Terrorismusfinanzierung, Sanktionen und Embargos	Kundenidentifikation und Überwachung der Geschäftsbeziehungen in Bezug auf Geldwäscherei, Terrorismusfinanzierung, Sanktionen und Embargos
Verhalten im Umgang mit Kundinnen und Kunden	Sorgfaltspflicht bei der Beratung und im Umgang mit Beschwerden
Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern	Sorgfaltspflicht bei der Auswahl der Geschäftspartner inklusive Einbezug von ethischen Prinzipien und Umweltfaktoren im Auswahlprozess
Produkte	Produktüberprüfung
Verträge und Absprachen	Verträge, wettbewerbswidriges Verhalten sowie Urheberrechte
Persönliches Verhalten und Sicherheit am Arbeitsplatz	Diskriminierungsverbot, Umgang mit privaten Aktivitäten, Kollegialität und Umgang mit Zutrittsberechtigungen
Meldung von erheblichem Fehlverhalten und Umsetzung des Code of Conduct	Feststellung und Meldung von Fehlverhalten, Meldung von Untersuchungen oder Verfahren und Umsetzung des Code of Conduct

Der Code of Conduct umfasst die gruppenweit gültigen Werte und Grundsätze der Geschäftsethik von Swiss Life sowie verpflichtende Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden. Diese enthalten Inhalte zu Themen wie Bestechung und Korruption bis hin zum Diskriminierungsverbot und sind im Detail in der Abbildung aufgeführt.

Der Code of Conduct wird in regelmässigen Abständen überprüft und gegebenenfalls angepasst. Alle Mitarbeitenden bestätigen den Erhalt und die Einhaltung des Code of Conduct beim Eintritt ins Unternehmen. Zudem stellen regelmässige Trainings sicher, dass die Mitarbeitenden über die relevanten Compliance-Themen und -Weisungen informiert sind. Der Code of Conduct kann unter www.swisslife.com/de/coc eingesehen werden.

Swiss Life verfügt über lokale, interne Meldestellen, die Hinweise auf Verstösse gegen den Code of Conduct zeitnah abklären. In diesem Zusammenhang werden auch anonyme Meldungen akzeptiert.

Gesetzeskonforme und integrale Geschäftstätigkeit

Etablierte Prozesse stellen bei Swiss Life die angemessene Identifikation, Steuerung und Kontrolle der Compliance- und der Datenschutzrisiken sicher. Compliance überwacht und beurteilt das rechtliche sowie das regulatorische Umfeld und berücksichtigt dabei die jeweiligen lokalen Gesetzgebungen. Ziel ist es, rechtliche und regulatorische Vorgaben einzuhalten sowie sämtliche Formen von Korruption und Bestechung zu verhindern. Swiss Life legt auch grossen Wert darauf, Sanktionen und Embargos sowie die Regelungen zur Geldwäschereiprävention zu beachten und einzuhalten.

Es werden regelmässige Risikobeurteilungen sowie ein permanentes und umfassendes Compliance-Reporting an den Revisionsausschuss des Verwaltungsrats und den Risikoausschuss der Konzernleitung durchgeführt, damit diese ihre jeweiligen Verantwortlichkeiten wahrnehmen können.

Das Compliance-Framework wird regelmässig überprüft, bei Bedarf überarbeitet und neuen Voraussetzungen angepasst. Die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen von Compliance werden innerhalb des Governance-Framework von Swiss Life geregelt und dokumentiert.

Gegen Swiss Life wurden im Berichtsjahr keine wesentlichen Geldstrafen oder Bussgelder verhängt. Gemäss Medienmitteilung vom 14. Mai 2021 erzielte Swiss Life jedoch eine Übereinkunft mit dem amerikanischen Department of Justice (DoJ) in Bezug auf ihr ehemaliges Crossborder-Geschäft mit US-Kunden.

Weisungswesen

Damit die Umsetzung des Code of Conduct im Alltag greift, unterhält Swiss Life ein umfassendes Weisungswesen. In den Weisungen sind konzernweit verbindliche Mindeststandards definiert, die in allen Geschäftseinheiten in entsprechenden lokalen Regelungen umgesetzt sind. Swiss Life überprüft die Weisungen periodisch auf Aktualität und Richtigkeit und passt sie, wenn nötig, neuen regulatorischen und geschäftsspezifischen Anforderungen an.

Trainings

Regelmässige Trainings stellen sicher, dass die Mitarbeitenden über die relevanten Compliance-Themen und -Weisungen informiert sind. Alle Mitarbeitenden, die neu in das Unternehmen eintreten, werden gruppenweit innerhalb von sechs Monaten nach Stellenantritt zum Code of Conduct und zu wesentlichen Verhaltensregeln sowie zu den Vorgaben im Datenschutz und zur Datensicherheit geschult. Ebenfalls finden für alle neu für das Unternehmen tätigen Mitarbeitenden innerhalb derselben Zeitspanne Trainings zu Geldwäschereiprävention, Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung sowie Sanktionen und Embargos statt, sofern dies für ihre Tätigkeit relevant ist. Alle zwei Jahre absolvieren sämtliche Mitarbeitenden zudem ein Refresher-Training zu diesen Themen. Im Rahmen dieser Trainings bestätigen die Teilnehmenden die Einhaltung des Code of Conduct. Die Teilnahme an den Schulungen ist obligatorisch und wird überprüft; es wird eine 100-prozentige Teilnahme- und Erfolgsquote angestrebt. Divisionen, denen vom Regulator häufigere Trainings vorgeschrieben werden, absolvieren diese in höherer Frequenz. Zudem werden seit 2020 auch Auftragnehmer, die in einem besonderen Verhältnis zu Swiss Life stehen, zu Compliance-Themen geschult oder vertraglich verpflichtet, den Code of Conduct einzuhalten.

Datenschutz

Datenschutz hat bei Swiss Life Priorität. Alle rechtlichen, regulatorischen und internen Anforderungen werden gruppenweit umgesetzt. Swiss Life hat im Bereich Datenschutz unternehmensweite Standards definiert, die sie mittels divisionsspezifischer Datenschutzweisungen und Datenschutzerklärungen konkretisiert und implementiert und die sämtliche Geschäftsbereiche abdecken. Diese regeln die Verarbeitung, die Speicherung, die Löschung, die Archivierung und den Transfer von Daten und Dokumenten. Des Weiteren gibt es bei Swiss Life verbindliche Standards und Regelungen für die einheitliche Datenklassifikation, den Umgang mit personenbezogenen und besonders schützenswerten Daten und Geschäftsgeheimnissen sowie die Rechte betroffener Personen wie das Recht auf Auskunft, auf Berichtigung oder auf Löschung. Bei der Bearbeitung von personenbezogenen Daten hält sich Swiss Life konsequent an die jeweiligen anwendbaren Bestimmungen der Schweiz, der EU und andere lokale Gesetze. Die Division Schweiz hat zudem ihre Informationssicherheit nach ISO 27001 zertifizieren lassen. Swiss Life gibt Dritten personenbezogene Daten ausschliesslich zur Verarbeitung im Auftrag von Swiss Life bekannt.

Datenschutzverletzungen müssen umgehend an Compliance gemeldet werden und Informationssicherheitsvorfälle werden im Rahmen des operationellen Risikomanagements gruppenweit konsistent gehandhabt. Bei Datenschutzverletzungen bestehen im Rahmen des Compliance-Framework definierte Prozesse, die unter anderem die Information der betroffenen Personen und der Aufsichtsbehörden regeln.

Im Berichtsjahr gab es innerhalb der Swiss Life-Gruppe keine wesentlichen Datenschutzverletzungen. Jedoch wurde im Juli 2021 gegen eine Gesellschaft der Swiss Life-Gruppe eine Busse verhängt, aufgrund einer nicht korrekt gemeldeten Datenschutzverletzung aus dem Jahr 2018.

Die einzelnen Divisionen verfügen über einen Datenschutzbeauftragten und stellen für alle Mitarbeitenden die obligatorischen, regelmässigen Schulungen zu diesem Thema sicher. Die Abteilungen setzen diese Vorgaben um und deren Einhaltung wird im Zusammenwirken mit den jeweiligen divisionalen Compliance-Teams sowie auf Gruppenstufe beurteilt. Compliance evaluiert die Umsetzung und die Einhaltung der geltenden Vorgaben regelmässig. Der Revisionsausschuss des Verwaltungsrats und der Risikoausschuss der Konzernleitung werden im Rahmen des Compliance-Reportings laufend über Datenschutzthemen informiert und nehmen damit ihre Verantwortung im Bereich Datenschutz wahr. Corporate Internal Audit überprüft den Bereich Datenschutz periodisch risikoorientiert im Rahmen ihrer internen Revisionstätigkeiten und adressiert allfällige Schwachstellen mit geeigneten Massnahmen.

Die Sicherung und der Schutz der Daten werden mit geeigneten organisatorischen und technischen Schutzmassnahmen umgesetzt und sind Teil des Risikomanagements. Mehr Informationen zum Thema Risikomanagement finden sich im Geschäftsbericht im Kapitel «Risikomanagement» ab Seite 84.

Digitalisierung

Swiss Life verfolgt die Digitalisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Im Fokus stehen Initiativen, die für die Kundinnen und Kunden wie auch für die Mitarbeitenden einen nachhaltigen Mehrwert schaffen.

Als Vorsorge- und Finanzdienstleistungsunternehmen stellt Swiss Life den Menschen ins Zentrum ihres Tuns. Dies tut sie auch in der Digitalisierung: Die über 17 000 Beraterinnen und Berater, die für Swiss Life im Dialog mit Kundinnen und Kunden stehen, können jederzeit auf digitale Hilfsmittel zurückgreifen, die sie im Beratungsprozess unterstützen. Dabei bleibt der persönliche Kontakt ein entscheidender Faktor. Aus der gezielten Kombination von persönlicher Beratung und digitaler Unterstützung leitet Swiss Life ihren «Phygital-Ansatz» ab. Dank diesem Ansatz haben die Beraterinnen und Berater letztlich mehr Zeit für die persönliche Beratung ihrer Kundinnen und Kunden. Sie setzen die digitalen Mittel gezielt da ein, wo es für die Kundinnen und Kunden Mehrwert schafft, wie bei der Identifikation der für sie optimalen Lösung.

Trotz Pandemie nahe bei den Kundinnen und Kunden

Die Zahl der Beratungsgespräche blieb nach dem starken Anstieg im Vorjahr aufgrund der zahlreichen digitalen Kundenkontakte auch 2021 hoch. Dank frühzeitigen Investitionen in digitale Initiativen und Hilfsmittel hatte Swiss Life die technologischen Voraussetzungen bereits vor der Covid-19-Pandemie geschaffen, um auch trotz verschiedener Massnahmen zur Eindämmung der Pandemie unverändert für die Kundinnen und Kunden da zu sein. Wie bereits 2020 wurde weiterhin auf digitale Kommunikationsmittel wie Videoberatung gesetzt. Durch die deutlich häufigere Nutzung der virtuellen Beratungsmöglichkeiten hielten sich im Berichtsjahr 2021 die CO₂-Emissionen aufgrund der erneut eingeschränkten Reisetätigkeit der Beraterinnen und Berater weiter auf niedrigem Niveau. Dies schlägt sich wiederum positiv in der CO₂-Bilanz von Swiss Life nieder (mehr dazu im Kapitel «Beitrag zur Umwelt»).

Digitale Kundenportale und neue Formen der Zusammenarbeit

Neben der persönlichen Beratung bietet Swiss Life ihren Kundinnen und Kunden unter anderem auch Zugang zu Onlineportalen, auf denen sie zeit- und ortsunabhängig auf ihre Unterlagen zugreifen, Beratungstermine vereinbaren, Angebote anfordern und auch Änderungen schnell und einfach durchführen können. Mit Onlinerechnern können Kundinnen und Kunden selbständig Szenarien simulieren. Dabei bestimmen sie, in welcher Form sie mit Swiss Life interagieren wollen, und wählen ihren Zugangsweg selbst. Swiss Life setzt auf Industriestandards und digitale Lösungen, um Medienbrüche zu vermeiden, die Menge des gedruckten Papiers zu reduzieren und eine hohe Qualität zu gewährleisten.

Auch bei der Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens setzt Swiss Life auf digitale Plattformen. Die konzernweite Kollaborationssoftware ermöglicht es, interne wie auch externe Besprechungen in virtuellen Räumen abzuhalten und Dateien gemeinsam zu bearbeiten oder zu teilen. Dank den frühzeitigen Investitionen in den digitalen Arbeitsplatz und das mobile Arbeiten konnte Swiss Life bereits 2020 während der Covid-19-Pandemie gut bereichs- und divisionsübergreifend zusammenarbeiten. Diese Fähigkeiten wurden im Jahr 2021 weiter ausgebaut. Dadurch konnte Swiss Life auch im Jahr 2021 den Betrieb reibungslos aufrechterhalten und für die Kundinnen und Kunden sowie die Partner da sein.

Swiss Life will weiterhin zielgerichtet in die Digitalisierung investieren. So bleiben Investitionen in die digitalen Beratungsplattformen auch im Rahmen des neuen Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024» zentral, um die Qualität der Kundenberatung weiter zu stärken und die Kundenerfahrung weiter zu optimieren.

Stärkung der Cyber-Resilienz

Swiss Life implementiert ein gruppenweites Cyber-Security-Programm, welches bis Ende 2023 läuft, um die Cyber-Resilienz weiter zu stärken. Das Ziel ist, über alle divisionalen und organisatorischen Einheiten hinweg die gleich hohen und gleich starken Abwehrmassnahmen zu gewährleisten.

Zudem soll dank kontinuierlicher Weiterentwicklung sichergestellt werden, dass den sich rasch ändernden Cyberangriffsmethoden Rechnung getragen wird. Swiss Life orientiert sich unter anderem an den Empfehlungen des Center for Internet Security (CIS) und ist aktives Mitglied dieser Organisation. Die implementierten Sicherheitsmassnahmen werden intern vom Risikomanagement validiert und regelmässig unabhängig von extern begutachtet. Auch die Konzernleitung von Swiss Life wird zum Thema regelmässig involviert.

Beschaffung

Swiss Life verlangt bei der Zusammenarbeit mit Servicedienstleistern und Lieferanten, dass auch sie hohe Nachhaltigkeitsstandards erfüllen und ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt wahrnehmen.

Gruppenweite Grundsätze für die nachhaltige Beschaffung

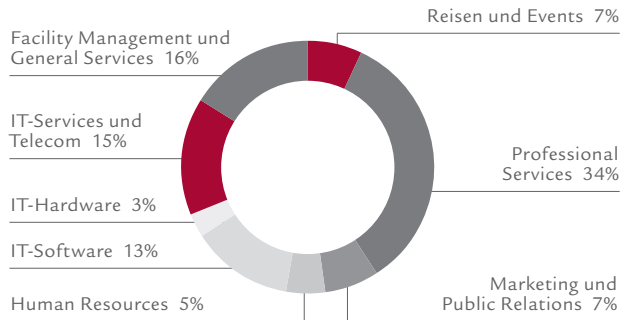
Unsere Standards als Einkäuferin	✓ Wir gehen fair mit unseren Lieferanten und Servicedienstleistern um ✓ Wir kommunizieren klar und verständlich ✓ Wir kaufen lokal und nachhaltig ein
Unsere Erwartungen an Lieferanten und Servicedienstleister	✓ Die von Swiss Life geforderten Grundsätze sind einzuhalten ✓ Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften muss zu jedem Zeitpunkt sichergestellt sein ✓ Die von Swiss Life angewendeten sozialen, menschenrechtlichen und ökologischen Standards werden respektiert
Unsere Erwartungen an Produkte und Dienstleistungen	✓ Die allgemeinen Anforderungen von Swiss Life in Bezug auf Mensch, Gesellschaft und Umwelt werden eingehalten ✓ Vertrieb, Transport und Produktion erfolgen umweltfreundlich und nachhaltig, passend zum Produkt

Swiss Life bezieht im Versicherungsgeschäft hauptsächlich Produkte und Dienstleistungen aus folgenden Kategorien:

- Professional Services (wie Beratungsdienstleistungen)
- Marketing und Public Relations
- Human Resources
- IT-Services und Telecom
- IT-Software und IT-Hardware
- Facility-Management-Dienste (u. a. Sicherheitspersonal, Gebäudeunterhalt, Reinigung) und General Services (Verpflegung, Strom, Gas etc.)
- Reisen und Events

Prozentuale Aufteilung des Einkaufsvolumens nach Kategorien

Per 31.12.2021



Bei der Auswahl von Lieferanten orientiert sich Swiss Life auch an ethischen, ökologischen und ökonomischen Grundsätzen und arbeitet soweit sinnvoll und möglich mit lokalen Anbietern oder Lieferanten in OECD-Ländern zusammen.

In der Schweiz handelt es sich bei den meisten Lieferanten und Servicedienstleistern um Anbieter aus dem Inland. Rund 20% stammen aus dem EU-Raum.

In ihren weiteren Kernmärkten Frankreich und Deutschland arbeitet Swiss Life ebenfalls weitgehend mit nationalen Lieferanten zusammen. In beiden Ländern machen ausländische Lieferanten weniger als 5% aus.

Bei der Zusammenarbeit mit grossen internationalen Unternehmen im IT-Bereich setzt Swiss Life an allen Standorten nach Möglichkeit auf deren Ländergesellschaften, damit die Emissionen durch Reisetätigkeit so niedrig wie möglich ausfallen.

Swiss Life gehört zudem zu den führenden Immobilieninvestoren in Europa und ist Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios der Schweiz. Im Rahmen dieser Tätigkeit bezieht Swiss Life hauptsächlich externe Dienstleistungen im Bereich Architektur und Fachplanung sowie Bauhandwerksdienstleistungen.

Richtlinien für Lieferanten und Dienstleistungsanbieter

Im Jahr 2021 hat Swiss Life ihre Weisung zur gruppenweiten Beschaffung überarbeitet. Ziel war, die Nachhaltigkeitsgrundsätze von Swiss Life in den Weisungsdokumenten noch besser abzubilden und die bestehenden Regelungen entsprechend zu schärfen. Ein spezielles Augenmerk lag dabei auf den Themen Arbeitsstandards und Menschenrechte.

In allen Divisionen müssen Unternehmen, die mit Swiss Life zusammenarbeiten wollen, die Einhaltung der massgebenden gesetzlichen Bestimmungen und die Standards von Swiss Life sicherstellen können. Die Beurteilung der wichtigsten Lieferanten und Dienstleister ist im Risikomanagement-Framework der Swiss Life-Gruppe integriert. Bei allfälligen Verletzungen der vereinbarten Standards verlangt Swiss Life Korrekturmassnahmen. Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstössen wird die Zusammenarbeit beendet. Das Recht auf die mögliche Durchführung von Audits bei Lieferanten und Dienstleistern ist vertraglich vereinbart. In diesem Zusammenhang fordert Swiss Life unter anderem Bestätigungen zu ISO-Zertifizierungen ein, prüft sie auf ihre Gültigkeit hin und analysiert die Berichte zu den Zertifizierungen.

Beim Abschluss von Verträgen mit Lieferanten und Dienstleistern in den Kernmärkten Schweiz, Frankreich und Deutschland erwartet Swiss Life, dass diese grundsätzlich die folgenden Standards gewährleisten:

- Einhaltung von geltenden Umwelt- und Klimaschutzstandards
- Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit und Sicherstellung von Bedingungen, die die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer schützen
- Erfüllung der geltenden gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf Löhne, Vergütung von Überstunden und Auszahlungen
- Sicherstellung, dass ihre Mitarbeitenden in einem Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Herkunft, Invalidität, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen Merkmalen arbeiten können
- Respektierung des Rechts der Mitarbeitenden auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Verzicht auf Kinder- und Zwangsarbeit
- Einhaltung der Artikel der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR)

Bezüglich der Einhaltung der Menschenrechte erwartet Swiss Life von ihren Servicedienstleistern und Lieferanten zudem, dass sie dieselben internationalen Menschenrechtsstandards einhalten wie Swiss Life (siehe Kapitel «Menschenrechte»). Sie teilt diese Erwartung den Lieferanten über die Beschaffungsabteilungen der Geschäftsbereiche mit und hat dies in einer gruppenweiten, internen Weisung entsprechend festgehalten.

In den Kernmärkten Schweiz, Frankreich und Deutschland bezieht Swiss Life bevorzugt Produkte und Dienstleistungen von Unternehmen, die nachweislich über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem (ISO 14001 oder EMAS) und eine allgemeine Qualitätszertifizierung (zum Beispiel ISO 9001 oder ISAE 3402) verfügen.

Swiss Life ist bestrebt, die Überwachung der ökologischen, der sozialen und der ethischen Risiken ihrer strategischen Lieferanten durch geeignete Monitoring-Plattformen in allen ihren Kernmärkten auszubauen. Darüber hinaus hat Swiss Life Anfang 2020 eine gruppenweite Initiative zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der nachhaltigen Beschaffungsgrundsätze lanciert. Im Rahmen dieser Initiative hat Swiss Life die Beschaffung von Büro-IT-Equipment gruppenweit harmonisiert und beschafft über globale Verträge ausschliesslich Geräte mit Nachhaltigkeitssiegel. Bei der Neubeschaffung von Broschüren für Kundenberaterinnen und Kundenberater hat Swiss Life auf zertifiziertes Papier umgestellt.

Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin

Swiss Life integriert ökologische und soziale Faktoren sowie Aspekte einer guten Unternehmensführung systematisch in den Anlageprozess. Der «Responsible Investment»-Ansatz umfasst rund 90% der verwalteten Vermögen. Im Berichtsjahr wurde der bisherige Ansatz um ein Netto-null-Ziel für das Immobilienanlageportfolio ergänzt.

Wertschriften.....	116
Immobilienmanagement	119
Infrastrukturanlagen.....	122
Nachhaltige Produkte in der Vermögensverwaltung.....	123

Swiss Life ist Vermögensverwalterin für die eigenen Versicherungsgesellschaften und für Drittkunden wie Pensionskassen, andere Versicherungsgesellschaften und Privatinvestoren. Dabei stehen der langfristige Schutz der Kundengelder und der optimale Einsatz des Risikokapitals im Zentrum. Die Anlage der Vermögen soll sicher, rentabel und in der Gesamtheit liquide sein. Aufgrund der Langfristigkeit ihrer Verpflichtungen investiert Swiss Life vor allem in festverzinsliche Wertschriften, zum Beispiel in Staats- und Unternehmensanleihen, in Immobilien sowie in Aktien und in Infrastruktur. Dabei beruhen die Anlageentscheidungen auf einer weitgehenden Beurteilung von Risiken und Renditen.

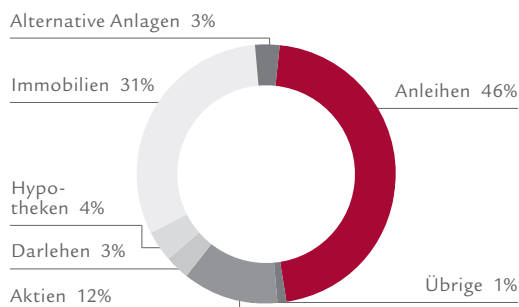
Um ihr Bekenntnis zur verantwortungsvollen Anlagentätigkeit weiter zu stärken, hat Swiss Life ihren Ansatz zur Integration von ESG-Kriterien in Anlage- und Risikomanagementprozessen formalisiert. Das resultierende «Responsible Investment Framework» folgt den «Principles for Responsible Investment» (PRI). Swiss Life und alle Tochtergesellschaften sind vollumfänglich den PRI verpflichtet und legen ihre Aktivitäten im Bereich der verantwortungsbewussten Anlagentätigkeit entsprechend offen. Das wurde im letzten verfügbaren Assessment von PRI unter anderem mit einem A+-Rating im Modul «Strategie und Governance» anerkannt.

Zur Prävention von «Greenwashing» setzt Swiss Life auf eine klare und transparente Kommunikation mit ihren Anspruchsgruppen, um Nachhaltigkeitsaspekte zu adressieren. Insbesondere bei Produkten wird sichergestellt, dass angemessene Kontrollmechanismen bestehen und Definitionen, wo angemessen, auf etablierten Branchenstandards basieren.

Als bedeutende Anlegerin hat Swiss Life den Anspruch, dass direkte Investitionen in ihrem Portfolio mit den grundlegenden Normen und Werten von Swiss Life im Einklang stehen. Als Unterzeichnerin des «UN Global Compact» der Vereinten Nationen bekennt sich Swiss Life unter anderem zu den grundlegenden Prinzipien zum Schutz der Menschenrechte und der Einhaltung von Umweltstandards.

Verwaltete Vermögen¹ – Aufteilung nach Anlageklasse

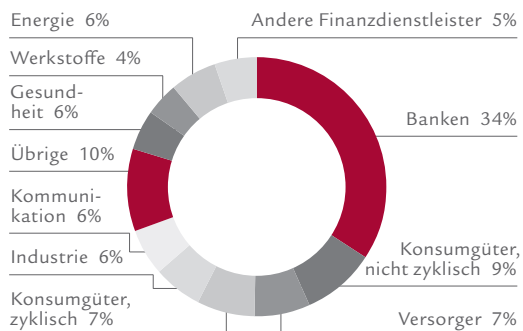
Per 31.12.2021



¹ Total verwaltete Vermögen Versicherungsgeschäft und Drittkunden

Unternehmensanleihen-Portfolio¹ – Aufteilung nach Industriezweig

Per 31.12.2021



¹ Verwaltete Unternehmensanleihen für das Versicherungsgeschäft (CHF 41,9 Milliarden)

Systematische Integration von ESG-Kriterien

Swiss Life integriert ökologische und soziale Faktoren sowie Aspekte einer guten Unternehmensführung systematisch in den Anlageprozess und das Risikomanagement sämtlicher Anlageklassen. Dadurch entstehen eine breitere Informationsbasis und eine ausgewogenere Risikoabdeckung.

Die Berücksichtigung von ESG-Faktoren kommt bei rund 90% des gesamten verwalteten Vermögens von Swiss Life zum Einsatz. Bei den übrigen verwalteten Vermögen handelt es sich um Anlageprodukte, beispielsweise Hypotheken oder diskretionäre Mandate. Aufgrund der Produktstruktur ist der Nachhaltigkeitsansatz bei diesen aktuell noch nicht anwendbar. Swiss Life wendet den Nachhaltigkeitsansatz nicht nur auf die proprietären Vermögenswerte, sondern auch auf die Drittkundengelder an.

Bericht über verantwortungsbewusstes Anlegen

Weitere Details im Bereich verantwortungsbewusstes Anlegen sind im anlageklassenübergreifenden «Bericht über verantwortungsbewusstes Anlegen» veröffentlicht. Der Bericht kann unter folgendem Link heruntergeladen werden: www.swisslife-am.com/de/rireport.

Wertschriften

Wertschriften machen den grössten Anteil am verwalteten Gesamtvermögen von Swiss Life aus. Im Anlageprozess von Wertschriften berücksichtigt Swiss Life eine Vielzahl von Massnahmen: Dazu gehören unter anderem ESG-Schwellenwerte, der systematische Ausschluss von nichtkonformen Unternehmen und die Ausübung von Stimmrechten an Aktionärsversammlungen.

Im Anlageprozess für Wertschriften – dazu gehören beispielsweise Aktien sowie Unternehmens- und Staatsanleihen – setzt Swiss Life unter anderem auf Analysen eines internationalen, unabhängigen ESG-Forschungs- und Bewertungsdienstleisters. Die ESG-Informationen von weltweit über 14 000 Aktien- und Anleihenemittenten helfen Swiss Life dabei, Risiken bei Umwelt- und Sozialthemen wie auch bei Unternehmensführungsaspekten frühzeitig zu identifizieren und entsprechend zu antizipieren. In diesem Zusammenhang werden auch Risiken aus ESG-Kontroversen, zum Beispiel durch Arbeitsrechtsverletzungen, Mängel in der Unternehmensführung sowie Anzeichen für Korruption oder Umweltrisiken in Bezug auf den Klimawandel, frühzeitig erkannt. Aus eigenen Analysen weiss Swiss Life, dass die CO₂-Intensität des Wertschriftenportfolios im Vergleich zu entsprechenden Benchmarks sehr gut ist. Diese Position will Swiss Life über die kommenden Jahre halten.

Swiss Life legt basierend auf externen Ratings ESG-Schwellenwerte fest, so dass sie Emittenten mit niedriger ESG-Performance für Neuinvestitionen vermeiden kann. Im Speziellen werden Emittenten mit einer schlechten ESG-Performance und solche mit schweren ESG-Kontroversen gemieden. Im Rahmen der Kreditanalysen von Emittenten festverzinslicher Anlagen berücksichtigt Swiss Life neben ESG-Ratings und «Controversy Assessments» auch Klimakennzahlen wie die CO₂-Intensität. Auf dieser Basis formuliert sie detaillierte Kreditberichte, die von den Risikokomitees analysiert werden.

Im Gegensatz zu festverzinslichen Anlagen, bei denen Swiss Life einen aktiven Anlageansatz verfolgt, ist der Ansatz bei Aktienanlagen passiv. Daher ist die Flexibilität, Anlagen aus dem Anlageuniversum auszuschliessen, eingeschränkt. Nichtsdestotrotz werden in der Portfoliokonstruktion der meisten Aktienanlagestrategien ESG-Ratings oder -Kontroversen als Faktor zur Portfoliooptimierung genutzt. Zudem wird bei Aktienanlagen grosser Wert auf die Wahrnehmung der Aktionärsstimmrechte gelegt. Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr das Engagement mit Portfoliounternehmen als Pilotphase eingeführt.

Klimarisiken und Ausstieg aus Kraftwerkskohle

Swiss Life unterstützt die Ziele des Pariser Klimaabkommens. So hat Swiss Life beispielsweise für die Anlagen aus dem Versicherungsgeschäft eine Strategie zum Ausstieg aus dem CO₂-intensiven Kohlesektor definiert. Swiss Life sieht von Investitionen in Anleihen von Unternehmen ab, die mehr als 10% der Einnahmen aus dem Abbau, der Extraktion und dem Verkauf von Kraftwerkskohle erzielen. Ein entsprechender Schwellenwert gilt auch für Infrastrukturanlagen: Swiss Life verzichtet auf Investitionen in Projekte oder Unternehmen, bei denen mehr als 10% der Unternehmens- oder der Projektbewertung auf Beiträge aus dem Geschäft mit Kraftwerkskohle zurückzuführen sind.

Bei den Drittkunden setzt sich Swiss Life dafür ein, dass auch diese sich für ihre Vermögenswerte an einer entsprechenden Ausstiegsstrategie orientieren.

Der Klimawandel und die damit einhergehenden Risiken sind auch zentral, wenn es darum geht, dass Swiss Life ihre Verantwortung in Form von «Active Ownership» zur Förderung verantwortungsbewussten Anlegens wahrnimmt. Unter anderem hat sich Swiss Life der Investoreninitiative «Climate Action 100+» angeschlossen, um sich zusammen mit anderen im Bereich Klimawandel zu engagieren. Die Initiative fordert die weltweit grössten Emittenten von Treibhausgasen auf, ihre Geschäftsmodelle zu ändern. Des Weiteren setzt Swiss Life ihr Programm für grüne Anlagen fort. Sie zieht dabei die CO₂-Intensität von Firmen und Ländern heran, um die CO₂-Intensität der Portfolios zu steuern. Swiss Life hat sich in diesem Kontext auch das Ziel gesetzt, bis Ende 2023 CHF 2 Milliarden in grüne Anleihen zu investieren.

Weitere selektive Ausschlüsse

Für alle Vermögenswerte hat Swiss Life konkrete Beschränkungen für Investitionen in die Rüstungsindustrie definiert. Swiss Life erkennt das Recht souveräner Staaten zur Selbstverteidigung an, verzichtet aber auf Investitionen in Unternehmen, die wesentlich an der Produktion international geächteter Waffen wie Antipersonenminen, Streumunition, nuklearer, biologischer und chemischer Waffen beteiligt sind. Das Unternehmen verwendet dazu Daten eines unabhängigen ESG-Forschungs- und Bewertungsdienstleisters sowie die allgemein bekannten Ausschlusslisten zu kontroversen Waffen von PAX, einer internationalen gemeinnützigen und nicht regierungsbezogenen Friedensorganisation, und von SVVK-ASIR, dem Schweizer Verein für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen.

Stimmrechtsausübung und Engagement

Swiss Life vertritt ihre Interessen auch bei der Stimmrechtsausübung und nimmt ihre Verantwortung in Form von «Active Ownership» wahr. Dabei strebt Swiss Life eine Verbesserung des langfristigen Unternehmenswerts an. ESG-Faktoren dienen einer ausgewogenen Beurteilung zwischen dem Zweck eines Antrags und dem Gesamtnutzen für die Aktionäre des jeweiligen Unternehmens. Insbesondere für Anträge in den Bereichen Umwelt und Soziales findet eine tiefgreifende Analyse statt, um ihren Mehrwert für das Unternehmen zu prüfen. Swiss Life stützt sich bei der Stimmrechtswahrnehmung auf die Analysen und die Dienstleistungen des externen Stimmrechtsberaters «Institutional Shareholder Services» (ISS) sowie auf weitere Quellen. 2021 stimmte Swiss Life bei 283 Generalversammlungen 5372 Mal ab. Dabei wich sie in 0,5% der Fälle von den Empfehlungen von ISS ab und stimmte in 8% der Fälle nicht im Sinne des jeweiligen Verwaltungsrats. Im Berichtsjahr wurden zudem die ersten proaktiven Engagements im Bereich Wertschriften erfolgreich durchgeführt. Basierend auf einem Kriterienkatalog und der Analyse von internen Spezialisten wurden fünf Portfoliofirmen für den Dialog über andauernde Kontroversen ausgewählt. Die Gespräche mit beispielsweise BHP lieferten neue Erkenntnisse, die unter anderem in die Kreditanalyse einfließen. Basierend auf den Ergebnissen dieser Pilotphase wird Swiss Life in den kommenden Monaten das Engagement Framework vollständig in ihre Prozesse integrieren.

Szenarioanalysen

Swiss Life will für die langfristig nachhaltige Bewirtschaftung des Anlageportfolios transitorische und physische Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel minimieren. Aus diesem Grund integriert das Unternehmen neben der CO₂-Intensität auch zukunftsorientierte Indikatoren aus Szenarioanalysen in die Anlage- und Risikomanagementprozesse. Um das Verständnis von Klimarisiken besser beurteilen zu können, nimmt Swiss Life seit 2017 am «Paris Agreement Capital Transition Assessment» (PACTA) teil. Dieses wurde vom Schweizer Bundesamt für Umwelt (BAFU) und von der «2° Investing Initiative» durchgeführt. Swiss Life führt die Integration der Klimaszenariometriken und die weitere Anwendung von verschiedenen Transitions-szenarien schrittweise weiter.

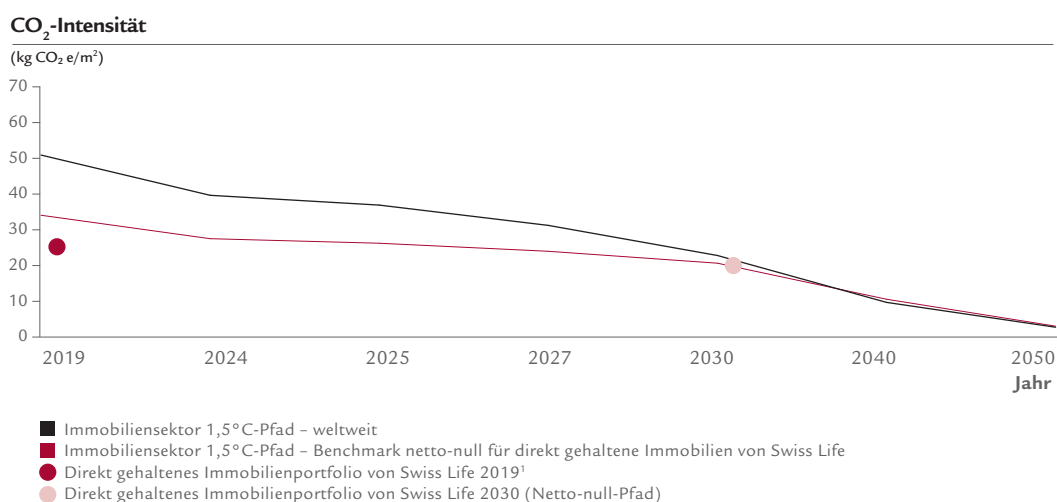
Immobilienmanagement

Als grosse Immobilieneigentümerin kann Swiss Life im eigenen Portfolio einen wichtigen Beitrag zur Senkung der CO₂-Emissionen leisten. Darum verfolgt Swiss Life bei den direkt gehaltenen Anlageimmobilien einen Absenkpfad auf netto-null.

Swiss Life gehört zu den führenden Immobilieninvestoren in Europa und ist Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios der Schweiz. Die langfristige Werterhaltung und -steigerung sowie die Sicherung der nachhaltigen Erträge sind für Swiss Life von zentraler Bedeutung. Alle Entscheidungen orientieren sich deshalb an einem langfristigen Immobilienlebenszyklus.

Netto-null-Ziele bei Immobilien

In den letzten Jahren hat sich Swiss Life darauf fokussiert, schrittweise die systematische Integration von ESG-Kriterien in das Immobilienportfolio- und das Asset Management vorzunehmen. Diesen Ansatz erweiterte das Unternehmen im Berichtsjahr um einen CO₂-Absenkpfad für das direkt gehaltene Immobilienportfolio. Der Absenkpfad stimmt mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens überein. Für die Ausrichtung auf das 1,5°-Ziel hat sich Swiss Life zum Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen des gesamten direkt gehaltenen Gebäudeparks bis 2030 im Vergleich zu 2019 um circa 20% zu senken.



¹ Die CO₂-Intensität entspricht 63% der Geschossfläche des PAM-Immobilienportfolios im Direktbesitz von Swiss Life. Die Treibhausgasemissionen der selbstgenutzten Bürogebäude sind in der Betriebsökologie enthalten und werden aus der Berechnung des Ausgangspunktes ausgeschlossen.

Das Immobilienportfolio von Swiss Life ist bezüglich CO₂-Emissionen im Vergleich zum durchschnittlichen Immobilienbestand in den Ländern, in denen Swiss Life tätig ist, bereits in einer guten Ausgangslage. Der Ausgangspunkt im Jahr 2019 ist mit einer CO₂-Intensität von 26 kg CO₂-Äquivalenten pro Quadratmeter Geschossfläche bereits heute weit unter dem weltweiten Netto-null-Pfad des Immobiliensektors. Dieser Ausgangspunkt liegt auch unter dem Netto-null-Szenario-Benchmark von Swiss Life, der die spezifische Zusammensetzung des Swiss Life-Immobilienportfolios in Bezug auf Geografie und Anlagentyp widerspiegelt. Mit der weiteren Reduktion bis 2030 strebt Swiss Life eine CO₂-Intensität von 20 kg pro Quadratmeter Geschossfläche an.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden in diesem Zeitraum insgesamt rund CHF 2 Milliarden investiert. Um die Zielerreichung zu überwachen, führte Swiss Life zudem ein eigens dafür entwickeltes Cockpit ein und integrierte dieses in die bestehenden IT-Systeme.

Um Nachhaltigkeitskriterien systematisch in den gesamten Wertschöpfungsprozess von Immobilieninvestitionen zu integrieren, hat Swiss Life ein eigenes Nachhaltigkeitsrahmenwerk für Immobilieninvestitionen entwickelt, das sogenannte «Responsible Property Investment Framework». Diese Richtlinien gelten für das gesamte Immobilienmanagement und führen zu einer Optimierung des Immobilienbestands in Bezug auf Umwelt- und Gesellschaftsaspekte:

- Im Transaktionsprozess werden in einer Due-Diligence-Checkliste Nachhaltigkeitschancen identifiziert und damit Wertsteigerungspotenziale aufgezeigt. Gleichzeitig dient die Prüfung auch dazu, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen, um Werte langfristig erhalten zu können.
- In der Immobilienentwicklung spielen Nachhaltigkeitsaspekte von der Machbarkeitsstudie bis hin zum Baubeschluss eine zentrale Rolle und werden in die Planung integriert. Dabei definiert Swiss Life unter anderem Energiemindeststandards, prüft ökologische Risikoprofile, analysiert die sozioökonomischen Auswirkungen von Immobilienentwicklungsprojekten und entscheidet über die Zertifizierung von Gebäuden mit nachhaltigen Gütesiegeln wie «Minergie», «DGNB», «SGNI», «LEED», «BREEAM» oder «HQE». Mittels dieser Nachhaltigkeitsgütesiegel bestätigen externe Fachstellen die Nachhaltigkeitsqualität der Liegenschaft.
- Die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmassnahmen im Betrieb wie umfassende Sanierungen, gezielte Betriebsoptimierungen, effiziente Haustechnikanlagen oder Instandsetzungsmassnahmen unterstützt die Reduktion des Energieverbrauchs der Portfolios. Die damit einhergehende steigende Energieeffizienz der Liegenschaften führt wiederum zu einer Reduktion der CO₂-Emissionen. Somit resultieren energetische Instandsetzungsmassnahmen (zum Beispiel Erneuerung der Wärmeerzeugung oder Sanierung der Gebäudehülle) in Energie- und CO₂-Einsparungen von bis zu 50% bei den betroffenen Liegenschaften. Die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern wird somit zugunsten erneuerbarer Energiequellen (zum Beispiel Fotovoltaik, Fernwärme, Geothermie, Fluss- und Seewassernutzung oder Pellets) weiter reduziert.
- Mit energiesparenden Einstellungen an den technischen Anlagen sowie kleineren Instandsetzungsmassnahmen mit kürzerer Amortisationsdauer (beispielsweise Beleuchtungssysteme oder Wasserleitungsisolation) erzielt Swiss Life Verbesserungen ausserhalb der grossen Sanierungszyklen. Durch diese Optimierungsmassnahmen kann sie Energie- und CO₂-Einsparungen von rund 10% erreichen.

Global Real Estate Sustainability Benchmark

Seit 2018 nimmt Swiss Life am jährlichen Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) teil. Diese Nachhaltigkeits-Benchmarking-Analyse ermöglicht es Swiss Life, Nachhaltigkeitsaspekte in den bewerteten Immobilienportfolios konsequent zu messen und in die Bewirtschaftung zu integrieren. 2021 wurden fast 65% des gesamten verwalteten Immobilienvermögens und rund 82% aus dem proprietären Versicherungs-Asset-Management-Portfolio von Swiss Life Asset Managers bei dem GRESB eingereicht. Für das Schweizer Portfolio beträgt die GRESB-Abdeckung bereits 100%. 18 von insgesamt 22 geprüften Portfolios erhielten das Label «Green Star».

Infrastrukturanlagen

Swiss Life berücksichtigt bei der Umsetzung von Infrastrukturprojekten über den gesamten Lebenszyklus wirtschaftliche, ökologische und soziale Faktoren sowie Aspekte der Unternehmensführung.

Swiss Life bezieht ESG-Überlegungen einschliesslich einer systematischen ESG-Analyse bereits in den Due-Diligence-Prozess von Infrastrukturanlagen mit ein. Jede Anlageempfehlung enthält einen ESG-Abschnitt, der das Rating für zwölf ESG-Themen und eine aggregierte ESG-Gesamtnote anzeigt. Das Rating beruht auf einem systematischen und selbst entwickelten ESG-Fragebogen, mit dem Indikatoren in diversen Bereichen bewertet werden und der sämtliche ESG-Themen umfasst. Swiss Life überwacht zudem jedes Quartal ESG-Kriterien und einschlägige Entwicklungen im Rahmen der regelmässigen Überwachungsprozesse ihrer zugrunde liegenden Anlagen.

Die von Swiss Life Asset Managers verwalteten Infrastrukturfonds halten mehrere Infrastrukturobjekte im Bereich der erneuerbaren Energien als Direktanlagen. Per Ende des Berichtsjahres waren 18% des Infrastrukturportfolios von Swiss Life Asset Managers in Anlagen erneuerbarer Energien investiert. Insgesamt produzieren diese Anlagen erneuerbare Energie für umgerechnet ca. 500 000 Haushalte. Damit leistet Swiss Life mit ihren Infrastrukturanlagen einen Beitrag zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens.

Im Berichtsjahr konnte Swiss Life Asset Managers erfolgreich zwei weitere ihrer Infrastrukturfonds und deren Portfoliogesellschaften durch GRESB bewerten lassen. Die positiven Bewertungsergebnisse der Core-Infrastrukturfonds spiegeln den Einsatz von Swiss Life Asset Managers wider, ESG-Integration und GRESB-Transparenz innerhalb der Portfoliogesellschaften zu fördern.

Nachhaltige Produkte in der Vermögensverwaltung

Swiss Life bietet in der Vermögensverwaltung verschiedene nachhaltige Produkte an, die den Vorgaben der EU-Transparenzverordnung (SFDR) entsprechen.

Im Drittkundengeschäft können Kundinnen und Kunden auf die ESG-Kompetenzen und die Erfahrung von Swiss Life zugreifen. Im Asset Management verfügt Swiss Life über verschiedene nachhaltige Anlageprodukte in den grössten Anlageklassen: Anleihen, Aktien, Immobilien und Infrastruktur. Zusätzlich wurden in den Bereichen Immobilien und Aktien sogenannte Impact-Produkte (Art.-9-SFDR-konform) entwickelt. Ihr Schwerpunkt liegt auf Investitionen, die messbar eine nachhaltige Entwicklung fördern. Zudem entwickelt Swiss Life in verschiedenen Anlageklassen neue Anlagelösungen und -strategien, die auf spezifische ESG-Themen fokussieren oder auf Unternehmen, die strenge Nachhaltigkeitskriterien erfüllen.

Im März des Berichtsjahres lief die Umsetzungsfrist zur EU-Transparenzverordnung (SFDR, siehe Box) aus. Basierend auf dieser Regulierung teilte Swiss Life ihre Drittkundenprodukte in Kategorien ein und passte die öffentlichen Dokumente entsprechend an. In einem weiteren Schritt nutzt Swiss Life die gewonnenen Erkenntnisse und analysiert das proprietäre Versicherungs-Asset-Management-Portfolio gemäss SFDR. Dabei wird die Fragestellung untersucht, welche Schritte notwendig wären, damit das gesamte Portfolio über eine ESG-Strategie verfügt bzw. als Art.-8-SFDR-konform deklariert werden kann.

SFDR

Im März 2021 trat in der EU die Transparenzverordnung (Sustainable Finance Disclosure Regulation, «SFDR») in Kraft. Diese Regulierung definiert verschiedene Transparenzpflichten insbesondere für Finanz- und Versicherungsprodukte. Je nachdem, wie nachhaltig ein Produkt ist, gelten verschiedene Transparenzvorschriften. Im Grundsatz gibt es drei Gruppen von Produkten:

- Art.-6-Produkte: Beziehen Nachhaltigkeitsrisiken in die Anlageentscheidungen ein oder nicht.
- Art.-8-Produkte: Bewerben ökologische oder soziale Merkmale.
- Art.-9-Produkte: Streben nachhaltige Investitionen an.

Nachhaltigkeit im Versicherungsgeschäft und in der Beratung

Die Beratungs- und Produktstrategie von Swiss Life kombiniert einen bestmöglichen Kundennutzen mit einer profitablen und nachhaltigen Geschäftstätigkeit.

Über eigene Finanzberaterinnen und -berater, Agenten sowie Vertriebspartner bietet Swiss Life Privat- und Firmenkunden eine umfassende und individuelle Beratung sowie eine breite Auswahl an eigenen und Partnerprodukten an. Swiss Life Select, das auf die Finanzplanung privater Haushalte und die Vermittlung von Finanzprodukten spezialisierte Tochterunternehmen, sowie die Beraterinnen und Berater von Tecis, Horbach, Proventus, Chase de Vere und Fincentrum lassen ihre Kunden anhand des Best-Select-Ansatzes das für sie passende Produkt auswählen. Kundinnen und Kunden erhalten somit Zugriff auf eine umfassende Produktpalette einer Vielzahl von Anbietern.

Versicherungsgeschäft.....	125
Beratung.....	127
People Centricity	128

Versicherungsgeschäft

Swiss Life bietet ihren Kundinnen und Kunden vielfältige Lösungen zur finanziellen Absicherung und zur Vorsorge an. Ihre Laufzeit erstreckt sich häufig über viele Jahre oder gar Jahrzehnte. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in der Produktgestaltung und im Underwriting ist deshalb zentral.

Im Rahmen ihres neuen Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024» hat Swiss Life im Berichtsjahr ihren gruppenweiten Ansatz für die Integration von Nachhaltigkeitskriterien im Versicherungsbereich weiterentwickelt. Der Underwriting-Prozess von Swiss Life stellt sicher, dass das versicherte Portfolio den grundlegenden Standards und Werten des Unternehmens entspricht. Die Zeichnung von Risiken steht im Einklang mit den Bestimmungen der Aufsichtsbehörden und dem Engagement von Swiss Life für ein ganzheitliches und wertorientiertes Risikomanagement.

Lebensversicherungs- und Risikoprodukte tragen wesentlich zu einem selbstbestimmten Leben der Versicherten bei. Produktlösungen mit einer Sparkomponente ermöglichen es, für das Alter vorzusorgen und mögliche Vorsorgelücken zu schliessen. Mit der Versicherung der Risiken Tod und Invalidität kann man seine Angehörigen materiell absichern oder die finanziellen Auswirkungen einer Erwerbs- oder einer Berufsunfähigkeit mildern.

In vielen entwickelten Märkten bilden diese Produkte auch einen massgeblichen Teil der betrieblichen Altersvorsorge. Vor der Vertragsunterzeichnung evaluiert Swiss Life im Rahmen der Risikoprüfung neben den medizinischen und den finanziellen Aspekten standardmässig auch Nachhaltigkeitsfaktoren. Im Rahmen ihrer sozialen Verantwortung ist Swiss Life bestrebt, allen legitimen Unternehmen und Einzelpersonen Versicherungsschutz anzubieten. Deshalb nimmt Swiss Life Ablehnungen oder Ausschlüsse aufgrund von Nachhaltigkeitsaspekten nur selektiv vor.

Swiss Life versichert Menschen und möchte diese nicht von einem relevanten Versicherungsschutz ausschliessen, weil ihr Arbeitgeber in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte Aufholbedarf ausweist. Stellt Swiss Life bei der Risikoprüfung Hinweise auf Verstösse gegen geltende Gesetze, mangelnde Respektierung von Menschenrechten oder weitere Vorbehalte bezüglich der Rechtmässigkeit des Antragstellers fest, kann dies nach angemessener Klärung mit dem Antragsteller zu einer Ablehnung des Versicherungsantrags führen. Swiss Life fördert weiterhin einen aktiven, nachhaltigkeitsbezogenen Dialog mit ihren Kundinnen und Kunden, so beispielsweise im schweizerischen Kollektivgeschäft durch die Einbindung des Ansatzes zur verantwortungsvollen Anlagetätigkeit in die Kundeninformation und -kommunikation oder die Sensibilisierung durch Vermittlung ihres Nachhaltigkeitsansatzes in den verschiedenen Stiftungsräten.

Kundenorientierung und gruppenweite Standards für Leistungsversprechen

Langfristige Leistungsversprechen sowie Verpflichtungen aus Vorsorge- und Finanzprodukten erfordern im Vorfeld eine genaue Analyse des rechtlichen und des regulatorischen Umfelds und des damit zusammenhängenden Risikos. Dies ist auch die Basis für eine kundenorientierte Beratung und trägt wesentlich dazu bei, Fehlberatungen oder Verstösse sowie mögliche daraus resultierende Konsequenzen zu vermeiden.

Mit gruppenweit verbindlichen Regelungen, die lokal in entsprechenden Weisungen umgesetzt werden, stellt Swiss Life sicher, dass die Leistungsversprechen eingehalten werden können:

- Die konkrete Ausgestaltung von Produkten und Dienstleistungen erfolgt nach gruppenweiten Standards und nach strenger Massgabe des lokalen regulatorischen Umfelds sowie der lokalen Gesetzgebung. Es ist sichergestellt, dass die lokalen Compliance-Teams auch bei bestehenden Produkten und Dienstleistungen Anpassungen vornehmen können. Ebenso werden die gruppenweiten Standards zur Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen bei Bedarf den Rahmenbedingungen angepasst.
- Das Produktmanagement wird über verschiedene Weisungen auf Gruppenstufe geregelt. Swiss Life hat dafür einen einheitlichen, prüfbaren Produktentwicklungsprozess etabliert. Er definiert zum einen Mindestanforderungen an die lokale Produktentwicklung und zum anderen den Genehmigungs- und den Eskalationsprozess für Initiativen auf Gruppenstufe. Selbstverständlich sind die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, der konkrete Kundennutzen sowie die Qualität der Kundendokumentation wesentliche Kriterien im Rahmen der Beurteilung.

Nachhaltige Versicherungs- und Vorsorgeprodukte

Swiss Life verfügt in verschiedenen Märkten über Produkte mit integrierten Nachhaltigkeitsaspekten. So bietet Swiss Life in der Schweiz neu eine digitalisierte Säule-3a-Lösung an, die auf transparenten Investitionsportfolios basiert und auf konsequent nachhaltige Anlagen ausgerichtet ist. Im Bereich der fondsgebundenen Lebensversicherung kann etwa bei Swiss Life Deutschland die Rentenversicherung Investo Green abgeschlossen werden, die abhängig von der durch die Kundinnen und Kunden vorgenommenen Fondsauswahl ökologische und soziale Merkmale unterstützt. Es besteht die Möglichkeit, Fonds auszuwählen, die einen nachhaltigen Ansatz verfolgen.

Im Rahmen der neuen Nachhaltigkeitsstrategie hat sich Swiss Life zum Ziel gesetzt, bei den eigenen Produkten und Lösungen dem Kundenbedürfnis nach nachhaltigen Lösungen Rechnung zu tragen und das Produktangebot entsprechend zu erweitern.

Deshalb arbeitet Swiss Life im kontinuierlichen Produktentwicklungsprozess an weiteren nachhaltigen Versicherungs-, Vorsorge- und Finanzprodukten und öffnet dafür zunehmend auch digitale Vertriebskanäle.

Beratung

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil des Kerngeschäfts von Swiss Life und gewinnt im Kontext der Beratung zunehmend an Bedeutung.

Eigene Marktforschungsstudien zu Nachhaltigkeit zeigen, dass sich Kundinnen und Kunden zwar für nachhaltige Produkte interessieren, aber nicht genau wissen, wie sie ihre Ziele und Wünsche diesbezüglich in die Praxis umsetzen können. Den Beraterinnen und Beratern von Swiss Life kommt deshalb eine wichtige Rolle zu: Sie unterstützen Kundinnen und Kunden dabei, ihre Bedürfnisse und ihre Vorstellungen bezüglich Nachhaltigkeit zu realisieren. Daraus leitet Swiss Life auch neue Geschäftsmöglichkeiten ab.

Beratungskompetenz und Transparenz

Alle Divisionen der Gruppe haben in den letzten Jahren lokale Produkte mit Nachhaltigkeitsaspekten lanciert. Damit fliessen bei diesen Produkten und Lösungen auch ESG-Faktoren in die Beratungsprozesse ein und Swiss Life hat 2021 die entsprechenden Nachhaltigkeitsaspekte verstärkt in den Beratungsprozess und die Marketing- und Verkaufsunterlagen integriert. Damit trägt das Unternehmen auch wachsenden Kundenerwartungen Rechnung.

Die Abfrage der individuellen Nachhaltigkeitspräferenzen von (potenziellen) Kundinnen und Kunden integriert Swiss Life in den Divisionen innerhalb der Europäischen Union künftig entsprechend den regulatorischen Vorgaben direkt in die Beratungsprozesse und -instrumente. Damit will das Unternehmen sicherstellen, dass die Beraterinnen und Berater den entsprechenden Eignungstest zur Identifizierung von Nachhaltigkeitspräferenzen ausführen und (potenzielle) Kundinnen und Kunden befähigen, Entscheidungen zu treffen, die auf einer guten Informationsgrundlage basieren. Mit diesem Anspruch orientiert sich Swiss Life auch an regulatorischen Anforderungen der Europäischen Union. In der Schweiz bereitet Swiss Life die Abfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen und deren standardisierte Integration in Beratungsprozesse und -instrumente ebenfalls vor. Schon heute werden die Beraterinnen und Berater auf die Identifizierung von entsprechenden Kundenbedürfnissen sensibilisiert und bieten nachhaltige Lösungen an, sofern diese in der gewünschten Produktkategorie bereits vorhanden sind.

Zudem hat sich Swiss Life im Rahmen der neuen Nachhaltigkeitsstrategie zum Ziel gesetzt, die Marktstärke der Beraterinnen und Berater zu nutzen und die Nachhaltigkeit im Beratungsgeschäft konsequent zu verankern. Für das kommende Jahr plant Swiss Life, dazu in ihren Beratungsorganisationen systematisch Kompetenzen auszubauen, zu stärken und neue eigene und fremde Nachhaltigkeitsangebote zu integrieren. Zudem will sie die Marktstärke ihrer Beraterinnen und Berater weiter ausbauen.

People Centricity

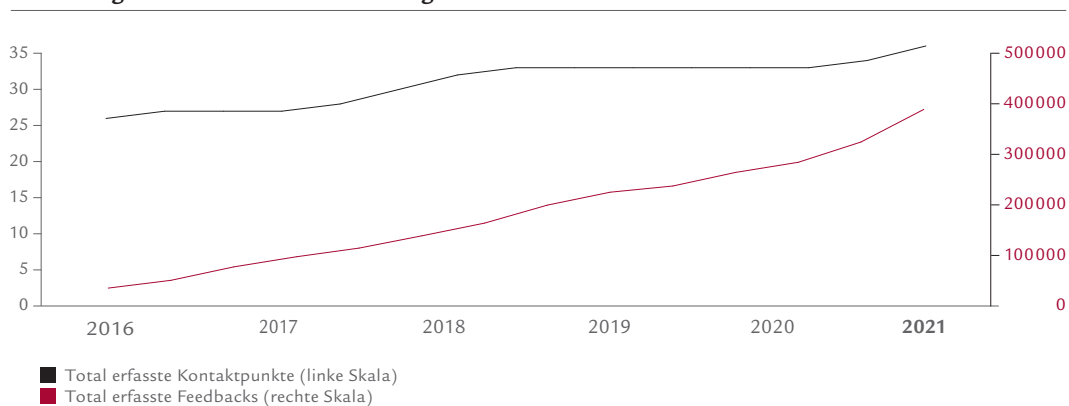
Swiss Life stellt bei allen Aktivitäten den Menschen ins Zentrum: Die Produkte und die Beratung, die Swiss Life anbietet, orientieren sich an den Bedürfnissen der Menschen. Diese zu kennen und dafür Lösungen bereitzustellen, ist für Swiss Life essenziell, um eine nachhaltige, langfristige Geschäftsbeziehung aufzubauen.

Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und sie dabei zu unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, treibt Swiss Life an – sowohl in der Kundenberatung, im Umgang mit den Mitarbeitenden als auch in der Rolle als gesellschaftliche Akteurin. Die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden zu erfüllen, ist dafür ein wesentliches Kriterium.

Deshalb misst Swiss Life die Kundenzufriedenheit an den wichtigsten Kontaktpunkten kontinuierlich. Kundinnen und Kunden werden direkt nach einer Interaktion an ausgewählten Kontaktpunkten zu ihrer Erfahrung, ihrer Zufriedenheit und ihrer Weiterempfehlungsbereitschaft befragt. Wer eine negative Beurteilung abgegeben hat, wird innerhalb von 48 Stunden kontaktiert. So stellt Swiss Life sicher, dass die Beweggründe für die negative Beurteilung verstanden werden und dem Kunden eine Lösung angeboten werden kann. Die Erhebung der Kundenzufriedenheit erfolgt in enger Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Marktforschungsinstitut.

Das Direct-Customer-Feedback-Programm wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut.

Entwicklung Direct-Customer-Feedback-Programm



Net Promoter Score (NPS)

Bei der quantitativen Messung der Kundenzufriedenheit stützt sich Swiss Life auf den NPS. Dieser hält die Bereitschaft eines Kunden fest, einen Anbieter Familie und Freunden weiterzuempfehlen. Der NPS wird konstant erhoben und quartalsweise intern rapportiert. Zudem ist der NPS Teil der Zielvereinbarung und der Leistungsbewertung von Mitarbeitenden mit Kundenkontakt.

In den letzten vier Jahren hat sich der NPS bei Swiss Life an den wichtigsten Kontaktpunkten Beratung und Service Center positiv entwickelt – dies dank regelmässiger Analyse der Kundenfeedbacks und den daraus abgeleiteten Verbesserungen.

Entwicklung des NPS am Kontaktpunkt Beratung

	2021	2020	2019	2018
Schweiz Einzelleben	+65	+57	+59	+51
Schweiz Swiss Life Select	+59	+52	+48	+41
Frankreich	+76	+66	+57	+52
Deutschland Swiss Life Select	+85	+69	+64	+62
Österreich Swiss Life Select	+66	+56	+58	+49
UK Chase de Vere	+72	+58	+56	+52

Beim Kontaktpunkt Beratung entwickelte sich der NPS im Jahr 2021 weiter positiv – dies unter anderem dank der voll digitalisierten Beratungsplattform in Verbindung mit unserem Fokus auf kompetenter, persönlicher Beratung.

Entwicklung des NPS am Kontaktpunkt Service Center

	2021	2020	2019	2018
Schweiz Einzelleben	+40	+39	+37	+33
Frankreich	+4	-12	-13	-13
Deutschland Swiss Life Select	+38	+18	+9	+11

Beim Kontaktpunkt Service Center konnte der NPS ebenfalls gesteigert werden. Dabei haben fortlaufende Prozessoptimierungen, eine unabhängige Qualitätssicherung durch die Mitarbeitenden sowie der persönliche, menschliche Service eine wesentliche Rolle gespielt. Kundenfeedbacks werden regelmässig analysiert und zur Verbesserung der Prozesse herangezogen.

Kundenorientierte Arbeitskultur fördern und verankern

Neben der Messung der Kundenzufriedenheit erhebt Swiss Life auch die interne Wahrnehmung ihrer Kundenorientierung. Diese wird seit 2019 in einer gruppenweiten Umfrage zum Mitarbeiterengagement abgefragt. Die Umfrage findet alle zwei Jahre statt und wird in Zusammenarbeit mit einer unabhängigen Beratungsagentur durchgeführt.

Die Befragung 2021 hat gezeigt, dass ein unverändert hoher Anteil von 86% aller Mitarbeitenden Swiss Life als kundenorientiertes Unternehmen wahrnehmen. Die Ergebnisse lagen damit 4 Prozentpunkte über den Ergebnissen der erfolgreichsten Unternehmen weltweit und 9 Prozentpunkte über dem globalen Durchschnitt von Unternehmen aus der Finanzindustrie.

Transparente Produktinformation und Förderung des Finanzwissens

Swiss Life legt neben einem kundenorientierten Beratungsansatz ein grosses Augenmerk auf verständliche und umfassende Dokumentationen. So stehen neben den Produktdokumentationen zu verschiedenen Versicherungs- und Vorsorgethemen auf den lokalen Internetseiten oder Kundenportalen auch unterstützende Videosequenzen zur Verfügung und Publikationen zum Download bereit.

Swiss Life will Menschen dabei unterstützen, Finanzwissen aufzubauen, damit sie bessere Entscheidungen treffen können. Darum unterstützt Swiss Life unter anderem seit Jahren die Schweizer Finanzwissensplattform fintool.ch. In Deutschland fördert das Unternehmen mit der Swiss Life Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft insbesondere Projekte, die sich für die Bildung sozial benachteiligter Kinder und Jugendlicher einsetzen und ihnen in schwierigen Lebenssituationen beistehen.

Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin

Der Erfolg von Swiss Life gründet auf der Kompetenz und dem Engagement ihrer Mitarbeitenden. Swiss Life fördert ihre kontinuierliche Entwicklung und bietet ihnen ein Arbeitsumfeld, in dem sie mit Eigenverantwortung handeln können.

Mitarbeiterführung und -kommunikation.....	132
Mitarbeiterbindung.....	137
Mitarbeiterentwicklung.....	139
Zusammenarbeit und Vielfalt.....	142
Gesundheit und Sicherheit.....	145
Sozialpartnerschaft.....	148

Mitarbeiterführung und -kommunikation

Die Unternehmenskultur von Swiss Life eröffnet den Mitarbeitenden viel Raum für eigenverantwortliches Handeln. Diese Grundhaltung ist der zentrale Erfolgsfaktor der Mitarbeiterführung von Swiss Life. Indem die Führungskräfte Kompetenzen und Verantwortung an die Mitarbeitenden übertragen, schaffen sie nicht nur Raum für Handlungsautonomie und Innovation, sondern bringen auch Wertschätzung und Anerkennung zum Ausdruck. Dass die Mitarbeitenden dieses Vertrauen, das ihnen entgegengebracht wird, schätzen, zeigt sich unter anderem in ihrem überdurchschnittlich hohen Engagement. Als Grundlage für das erfolgreiche Führungs- und Kommunikationsverhalten hat Swiss Life gruppenweit gültige Verhaltensgrundsätze etabliert, die den formalen Rahmen bilden.

Die Verhaltensgrundsätze von Swiss Life:

- Ich denke konsequent aus Sicht der Kunden.
- Ich arbeite im Interesse des Unternehmens wirkungsvoll mit andern zusammen.
- Ich handle wirtschaftlich und zielorientiert.
- Ich arbeite engagiert und flexibel.
- Ich bilde Vertrauen durch Zuhören und offene Kommunikation.
- Ich entwickle mich stetig weiter.

Die Verhaltensgrundsätze für Führungskräfte:

- Ich denke und handle vorbildlich im Interesse des Unternehmens.
- Ich schaffe Sinn und Verständnis im Kontext des Unternehmenszwecks.
- Ich vertraue meinen Mitarbeitenden.
- Ich fördere eine wertschätzende Zusammenarbeit.
- Ich fördere die Entwicklung meiner Mitarbeitenden.
- Ich setze und erreiche anspruchsvolle Ziele.

Transparente Personalführung dank standardisierter Prozesse

Um Führungskräfte und Mitarbeitende optimal zu unterstützen, gelten gruppenweit folgende standardisierte Personalführungsprozesse:

- Regelmässige Gespräche mit allen Mitarbeitenden
- Regelmässige Leistungsevaluationen und Feedbackprozesse (Zielvereinbarungen und -beurteilung / Management by Objective) mit 100% der Mitarbeitenden
- Gespräche zu Karriereentwicklung und Massnahmen
- Entscheide über Salär und Beförderungen
- Strategie- und werteorientiertes Verhalten
- Beurteilung und Management der Personalrisiken

Vollzeitstellen nach Ländern

	2021	2020	2019
Schweiz	3 766	3 646	3 364
Frankreich	2 918	2 802	2 664
Deutschland	2 343	2 296	2 242
Luxemburg	235	227	209
Liechtenstein	21	23	22
Übrige	936	829	829
TOTAL	10 219	9 823	9 330

Mitarbeitende nach Ländern

	2021	2020	2019
Schweiz	4 198	4 094	3 765
Frankreich	3 022	2 877	2 757
Deutschland	2 447	2 417	2 556
Luxemburg	248	240	220
Liechtenstein	28	26	24
Übrige	947	870	897
TOTAL	10 890	10 524	10 219

Mitarbeitende nach Geschlecht

In %	2021	2020	2019
Frauen	47	47	47
Männer	53	53	53

Mitarbeitende nach Alter

In %	2021	2020	2019
<30	15	15	16
30–50	58	58	56
>50	27	27	28

Neuzugänge nach Geschlecht pro Segment

	2021				2020				2019			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	200	57.8	146	42.2	250	60.5	163	39.5	218	68.7	99	31.3
Frankreich	293	46.1	342	53.9	251	42.0	347	58.0	200	41.0	287	59.0
Deutschland	127	46.9	144	53.1	178	45.2	216	54.8	232	54.5	194	45.5
International	112	48.5	119	51.5	80	46.2	93	53.8	106	49.8	107	50.2
Asset Managers	354	53.4	309	46.6	338	47.7	371	52.3	291	42.9	387	57.1
Übrige	6	50.0	6	50.0	8	50.0	8	50.0	4	100.0	-	-
TOTAL	1 092	50.6	1 066	49.4	1 105	48.0	1 198	52.0	1 051	50.5	1 074	49.5

Abgänge nach Geschlecht pro Segment

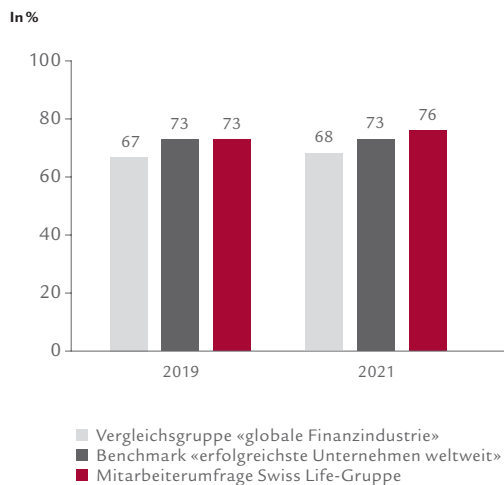
	2021				2020				2019			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	187	68.0	88	32.0	145	60.4	95	39.6	178	71.2	72	28.8
Frankreich	232	44.9	285	55.1	181	40.8	263	59.2	226	44.3	284	55.7
Deutschland	87	58.0	63	42.0	96	45.5	115	54.5	131	45.5	157	54.5
International	108	50.5	106	49.5	55	40.2	82	59.8	89	47.8	97	52.2
Asset Managers	251	44.7	311	55.3	209	48.5	222	51.5	223	46.4	258	53.6
Übrige	2	33.3	4	66.7	7	58.3	5	41.7	1	25.0	3	75.0
TOTAL	867	50.3	857	49.7	693	47.0	782	53.0	848	49.3	871	50.7

Mitarbeiterumfrage 2021

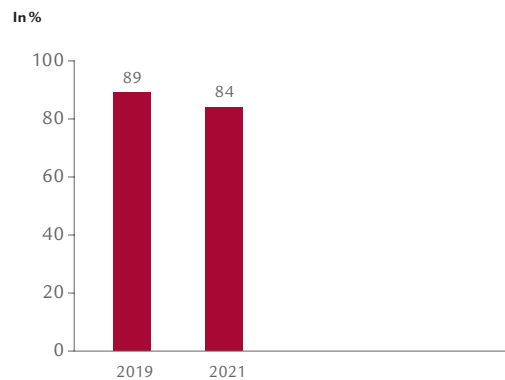
Swiss Life führt alle zwei Jahre in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Forschungsinstitut¹ eine gruppenweite Mitarbeiterumfrage zu Engagement durch, um die Mitarbeiterzufriedenheit und den Verbesserungsbedarf zu erheben. Nebst dem Engagement konnten sich die Mitarbeitenden zu weiteren Themenfeldern ihres Arbeitsumfelds äussern, so zum Beispiel zur direkten Führungskraft, zur Zusammenarbeit, zu Nachhaltigkeit und zu Diversität und Inklusion. Die Ergebnisse wurden in den Divisionen mit den Mitarbeitenden besprochen. Nun werden gemeinsam mit den Mitarbeitenden die Handlungsfelder definiert, an denen gearbeitet werden soll, um Verbesserungen zu erzielen.

Wie sehr Mitarbeitende bereit sind, für Swiss Life die Extrameile zu gehen, zeigt der Engagementwert, der im nachfolgenden Diagramm dargestellt ist.

Engagementwerte Swiss Life-Gruppe und Vergleichsgruppen



Rücklaufquote Mitarbeiterumfrage Swiss Life-Gruppe



¹ Korn Ferry 2021

Auszeichnungen

Das Engagement von Swiss Life wird auch von externen Organisationen anerkannt:

Division	2021	2020	2019
Schweiz	Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum» ¹ Attraktivster Arbeitgeber für Studenten und junge Arbeitnehmer von «Universum» ¹ Top Employer (Swiss Life Select) «Best Recruiter» – Silber-Award Top-Unternehmen für eine Berufslehre für junge Sporttalente Swiss Olympic St. Gallen Diversity Benchmarking – We participate 2021	Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum» ¹ Attraktivster Arbeitgeber für Studenten von «Universum» ¹ Top Employer (Swiss Life Select) «Best Recruiter» – Silber-Award Top-Unternehmen für eine Berufslehre für junge Sporttalente Swiss Olympic	Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum» ¹ Top Employer (Swiss Life Select) «Best Recruiter» – Silber-Award Top-Unternehmen für eine Berufslehre für junge Sporttalente Swiss Olympic
Frankreich	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)	
Deutschland	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)
International			Familienfreundliche Unternehmen Swiss Life Liechtenstein Great Place to Work Schweiz
Asset Managers	Faires Traineeprogramm von Tendence (Corpus Sireo) Top-Arbeitgeber der Immobilienwirtschaft (Platz 3 BEOS) Red Dot Winner: Brands & Communication Design 2021	Faires Traineeprogramm von Tendence (Corpus Sireo) Top-Arbeitgeber der Immobilienbranche der Immobilienzeitschrift (BEOS) Immobilienmanager-Award in der Kategorie Human Resources (BEOS) Bester Recruiter – Silber-Award (AM Schweiz)	Top-Arbeitgeber der Immobilienbranche der Immobilienzeitschrift (Corpus Sireo) TOP Job (BEOS) Bester Recruiter – Silber-Award (AM Schweiz)

¹ Employer Branding Research Company, Stockholm

Mitarbeiterbindung

Swiss Life unterstützt ihre Mitarbeitenden dabei, ihr Berufsleben über alle beruflichen Lebensphasen hinweg eigenverantwortlich zu gestalten. Mit dem gruppenweiten Programm «Berufsleben aktiv gestalten» stellt Swiss Life sicher, dass die individuellen Ressourcen ihrer Mitarbeitenden gestärkt werden. Die unterschiedlichen betrieblichen Anforderungen und die persönlichen Bedürfnisse in den verschiedenen Phasen des Berufs- und des Privatlebens werden berücksichtigt und stehen damit im Einklang.

Attraktive Leistungen für Mitarbeitende

Die Mitarbeitenden der Swiss Life-Gruppe profitieren an allen Standorten von einer breiten Palette betrieblicher Leistungen. Dazu gehören:

- Grosszügige Beiträge an Versicherungsangebote, die die Bereiche Gesundheit (Krankenversicherung), Rente (Altersvorsorge) und Risiko (Tod und Invalidität) abdecken
- Vergünstigungen für den öffentlichen Nahverkehr
- Prämien beim Anwerben neuer Mitarbeitender
- Jubiläumszahlungen oder zusätzliche Ferientage
- Professionelle Unterstützung bei beruflichen oder privaten Herausforderungen
- Zuschüsse bei der Hochzeit und bei der Geburt eines Kindes
- Die Option auf Teilzeit am Ende der beruflichen Laufbahn
- Unterstützungsangebote bei der Pflege von Angehörigen

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Swiss Life möchte ihre Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen und bietet ihnen an allen Standorten entsprechende Lösungen an:

- Mutter-/Vaterschaftsurlaub über dem gesetzlichen Minimum
- Verschiedene Time-out-Modelle
- Flexible Arbeitsorganisation, die ortsunabhängiges Arbeiten ermöglicht
- Möglichkeiten für Teilzeitarbeit auf allen Hierarchieebenen sowie Job-Sharing
- Unterstützungsangebote rund um die Organisation der Kinderbetreuung oder der Betreuung von Angehörigen

Anzahl der Mitarbeitenden, die Mutter-/Vaterschaftsurlaub in Anspruch genommen haben

	2021				2020			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	29	49.2	30	50.8	2	6.7	28	93.3
Frankreich	52	33.8	102	66.2	35	32.4	73	67.6
Deutschland	49	40.5	72	59.5	34	49.3	35	50.7
International	15	26.3	42	73.7	7	11.9	52	88.1
Asset Managers	63	43.8	81	56.3	41	40.6	60	59.4
Übrige	4	80.0	1	20.0	–	–	1	100.0
TOTAL	212	39.3	328	60.7	119	32.3	249	67.7

Anzahl der Mitarbeitenden, die nach Beendigung des Mutter-/Vaterschaftsurlaubs an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind

	2021				2020			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	28	96.6	19	63.3	2	100.0	28	100.0
Frankreich	50	96.2	76	74.5	35	100.0	40	54.8
Deutschland	42	85.7	35	48.6	31	91.2	29	82.9
International	18	120.0	22	52.4	7	100.0	25	48.1
Asset Managers	61	96.8	88	108.6	34	82.9	45	75.0
Übrige	4	100.0	–	–	–	–	1	100.0
TOTAL	203	95.8	240	73.2	109	91.6	168	67.5

Die Anzahl der Mitarbeitenden, die im Berichtsjahr nach einem Mutter-/Vaterschaftsurlaub zurückgekehrt sind, kann grösser sein als die der Mitarbeitenden, die in Mutter-/Vaterschaftsurlaub gegangen sind. Daher ist es möglich, dass die Werte 100% überschreiten. Mutter-/Vaterschaftsurlaube können im Vorjahr begonnen haben und im Berichtsjahr beendet worden sein.

Mitarbeiterentwicklung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung und das regelmässige Investieren in die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden sind für Swiss Life zentral. Die Mitarbeitenden profitieren von einem breiten Angebot an Aus- und Weiterbildungen. Dieses wird laufend von einem Fachgremium entlang von neuen Bedürfnissen und Anforderungen überprüft, weiterentwickelt und ausgebaut. Das Angebot ist allen Mitarbeitenden frei zugänglich, sodass sie sich abgestimmt auf ihre individuellen Bedürfnisse im Berufsalltag zeit- und ortsunabhängig weiterbilden können.

Durch gezielte Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen wie Universitäten stellt Swiss Life ihren Mitarbeitenden zusätzlich attraktive Ausbildungsprogramme zur Verfügung:

- In Zusammenarbeit mit dem Bildungsinstitut «Mendo» und dem Institut für Finanzplanung (IfFP) bietet Swiss Life Schweiz ihren Aussendienstmitarbeitenden die Möglichkeit, den Abschluss dipl. Finanzberater/in IAF oder Finanzberater/in mit eidg. Fachausweis zu erlangen. Im Weiteren besteht die Option, die schweizweit anerkannte Prüfung Versicherungsvermittler/in des Berufsbildungsverbands der Versicherungswirtschaft (VBV) zu absolvieren. Mit dem Eintrag im Register von «Cicero» (dem Gütesiegel für kompetente Versicherungsberatung) verpflichten sich die Aussendienstmitarbeitenden, ihre Kompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Kundinnen und Kunden profitieren von fundiertem Fachwissen, das immer auf dem neusten Stand ist.
- Für die Schulung und die Zertifizierung der Vertriebs- und der Vermögensverwaltungsfachkräfte ist Swiss Life Frankreich mit den Bildungsinstitutionen «KEDGE Business School», «EM Normandie Business School» und «Université Paris Dauphine – PSL» Partnerschaften eingegangen.
- Im Rahmen der Erstausbildung respektive des Studiums arbeitet Swiss Life am Standort München mit den jeweiligen Berufsschulen, dem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV München) und der Hochschule für angewandtes Management (HAM) zusammen.
- Im Bereich Nachwuchsförderung wirkt Swiss Life Asset Managers als Sponsorin diverser Studienpreise: Gemeinsam mit der Hochschule Luzern verleiht sie den «Swiss Life Studienpreis» für die besten Bachelor- und Masterarbeiten im Finanzbereich und sponsort den Swiss Life MFE Award (Master of Financial Engineering, MFE) der «Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne EPFL».

Innerhalb der Swiss Life-Gruppe stehen den Nachwuchskräften zudem vielseitige Berufsausbildungen, Berufslehren, Praktika, Graduate-, Trainee-Programme sowie kombinierte universitäre Abschlüsse offen. Die Quote der Übertritte von Lernenden, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Abgängerinnen und Abgängern aus Hochschulabsolventenprogrammen in ein weiterführendes Arbeitsverhältnis liegt bei 90% am Standort Schweiz.

Offene Stellen, die durch interne Kandidaten besetzt werden

Im Jahr 2021	Anzahl besetzte Stellen	Anzahl Stellen, die mit internen Kandidaten besetzt wurden	in %
Schweiz	346	39	11.3
Frankreich	635	46	7.2
Deutschland	271	39	14.4
International	231	63	27.3
Asset Managers	663	76	11.5
Übrige	12	6	50.0
TOTAL	2 158	269	12.5

Spezifische Förderung von Talenten

Als einer der führenden europäischen Anbieter von umfassenden Vorsorge- und Finanzlösungen positioniert sich Swiss Life als Top-Arbeitgeberin, die Talente anzieht, im Unternehmen hält und in ihrer Entwicklung unterstützt. Mitarbeitende mit hohem Leistungsausweis und grossem Potenzial können bei Swiss Life für attraktive Programme nominiert werden. Die Programme, in denen sich die Teilnehmenden auf künftige Rollen als Projekt-, Team-, Abteilungsleitende oder auch Spezialistinnen und Spezialisten vorbereiten können, beinhalten auch Auftritte vor der Geschäfts- oder der Konzernleitung. Damit verfolgt Swiss Life das Ziel, den Mitarbeitenden im Unternehmen Perspektiven zu eröffnen. Mit dieser gezielten Nachfolgeplanung gelingt es, Schlüsselpositionen mit qualifiziertem Nachwuchs aus den eigenen Reihen zu besetzen.

Mit der Einführung des gruppenweiten Personal-Informationssystems (Workday) bis 2024 strebt Swiss Life eine höhere Durchgängigkeit von Personalführungsprozessen an. Die Implementierung einer systematischen und umfassenden Nachfolgeplanung schafft Mehrwert. Sich frühzeitig um geeignete Nachfolgerinnen und Nachfolger für strategische Positionen zu kümmern, ist für Swiss Life von höchster Relevanz. Mithilfe eines standardisierten Prozesses ermittelt sie geschäftskritische Nachfolgepositionen, nominiert interne und externe Kandidatinnen und Kandidaten, beurteilt deren Bereitschaft und deren Entwicklungsbedarf und erstellt und verwaltet Nachfolgepools und Nachfolgepläne.

In spezifischen Programmen werden in den einzelnen Divisionen die künftigen Führungskräfte der ersten und der zweiten Führungsstufe (Team- und Abteilungsleitende) sowie Projektleitende und Fachspezialistinnen und -spezialisten in Ausbildungsmodulen und Projektarbeiten auf ihre zukünftige Aufgabe vorbereitet.

Das Key Persons Programme (KPP) richtet sich an Führungskräfte, Fachspezialistinnen und -spezialisten und Projektleitende der Swiss Life-Gruppe, die sich bereits in einer Schlüsselfunktion auf Senior-Stufe befinden oder das Potenzial für eine solche Funktion aufweisen. Ziel des gruppenweiten Programms ist es, die Teilnehmenden zu Schlüsselpersonen zu entwickeln, die fähig und willens sind, die Zukunft des Unternehmens im eigenen Einflussbereich mitzugestalten und ihrer Rolle als Entscheidungsträgerin oder Entscheidungsträger gerecht zu werden. Das Programm leistet damit einen Beitrag zur Personal- und zur Nachfolgeplanung. In einem Zeitraum von zwölf Monaten gewinnen die Teilnehmenden einen vertieften Einblick in die wichtigsten Geschäftsbereiche der Swiss Life-Gruppe, erhalten und geben neue Impulse und übertragen Gelerntes in ihre tägliche Arbeit. Die Schwerpunktthemen im KPP sind:

- Personalführung und Kommunikation
- Finanzen
- Innovation
- Unternehmensstrategie
- Trends und Organisationsentwicklung

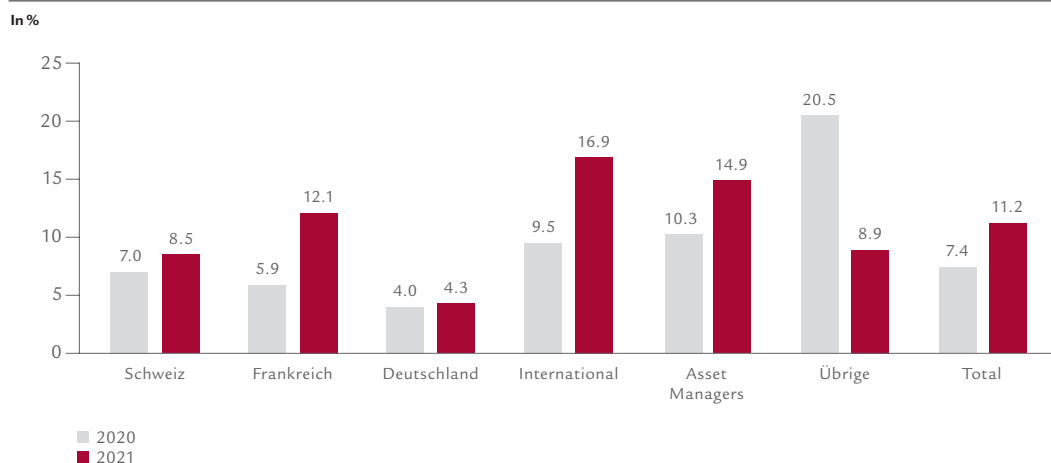
Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurde ein substanzieller Teil der Ressourcen des Programms in die Organisationsentwicklung investiert: Die Teilnehmenden der beiden laufenden Klassen KPP 2019 und 2020 haben im Rahmen eines sogenannten Corona-Mandates während mehrerer Monate konkrete Ideen entwickelt, wie Swiss Life gestärkt aus der Covid-19-Pandemie hervorgehen kann. Die sieben von der Konzernleitung ausgewählten Projekte wurden durch je einen Vertreter gesponsert. Zu den Projekten zählen unter anderem eine neue digitale Kundenplattform, spezifische Massnahmen zur Unterstützung im Bereich von virtueller und hybrider Führung von Mitarbeitenden sowie neue Ansätze im Bereich Nachhaltigkeit.

Die Alumni und die Teilnehmenden des laufenden Key Persons Programme treffen sich jährlich anlässlich des «Shaping the Future Day». An dieser Tagung vertiefen sie strategisch relevante Fragestellungen im Kontext der Umsetzung des laufenden Unternehmensprogramms und diskutieren sie gemeinsam mit der Konzernleitung und weiteren Schlüsselpersonen. In Zukunft sind zudem zusätzliche Gefässe geplant, um das Potenzial des Alumni-Pools weiter zu nutzen.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden pro Segment in Jahren

	2021	2020
Schweiz	11	11
Frankreich	10	11
Deutschland	10	10
International	5	6
Asset Managers	5	5
Übrige	10	10
TOTAL	9	9

Fluktuation nach Segmenten – Nettofluktuation (Kündigung durch Mitarbeitende)

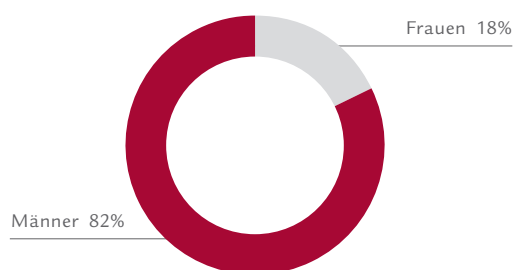


Zusammenarbeit und Vielfalt

Bei Swiss Life wird die Vielfalt der Mitarbeitenden geschätzt und als Element für den Geschäftserfolg genutzt. Grundlegend sind dafür gegenseitiger Respekt und eine kollaborative Arbeitskultur über Sprach-, Kultur- und Landesgrenzen hinweg. Unterschiedliche Sicht- und Herangehensweisen, Erfahrungen, Ideen und Fähigkeiten führen zu Innovation und sichern nachhaltig den Erfolg von Swiss Life, auch im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.

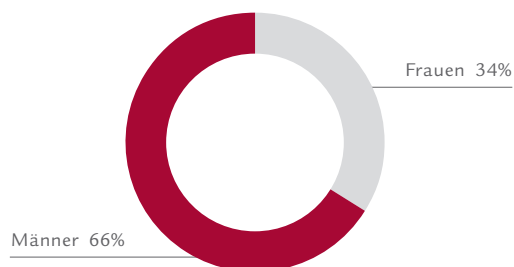
Verwaltungsrat nach Geschlecht

Total 11 per 31.12.2021



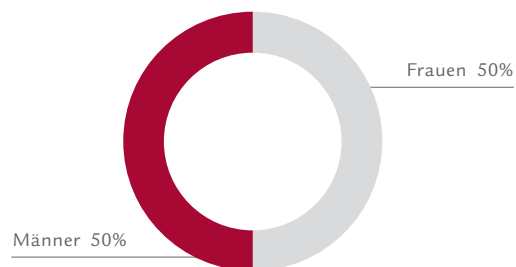
Mitarbeitende mit Führungsaufgabe nach Geschlecht¹

Total 1 627 per 31.12.2021



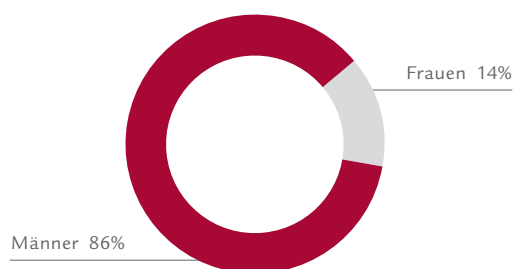
Mitarbeitende ohne Führungsaufgabe nach Geschlecht

Total 9 263 per 31.12.2021



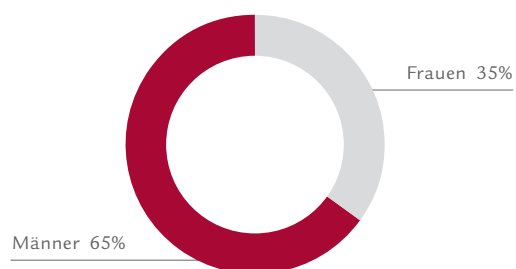
Mitarbeitende der oberen Führungsebene und leitende Angestellte nach Geschlecht^{1,2}

Total 64 per 31.12.2021



Mitarbeitende der mittleren und der unteren Führungsebene nach Geschlecht^{1,3}

Total 1 563 per 31.12.2021



¹ Positionen mit Personalführungsverantwortung

² Mitglieder der Konzern-, Konzernbereichs- und Geschäftsbereichsleitung

³ Abteilungs- und Teamleitende

Vielfalt und Wertschätzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit

Die gruppenweit gültige Richtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierung sowie für Diversität und Inklusion gemäss den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) bildet die Grundlage für die spezifischen Initiativen und Programme der Divisionen, mit denen Swiss Life das Ziel verfolgt, die Vielfalt in der Belegschaft insgesamt zu vergrössern. Dazu zählen:

- Flexible Arbeits- und Entwicklungsmodelle über alle Berufsphasen bis über das ordentliche Pensionsalter hinaus
- Reverse Mentoring (der Junior coacht den Senior)
- Die Teilnahme von Swiss Life Schweiz am «St. Gallen Diversity Benchmarking» der Hochschule St. Gallen (HSG), Branche Versicherung
- Die Beteiligung an einem Projekt von Swiss Life Schweiz, das Mädchen die Möglichkeit gibt, weibliche Vorbilder vor und während ihrer Berufswahl zu erleben
- Das Engagement von Swiss Life Schweiz in der Expertengruppe des Projekts «MOZART» (Modelle für den zukünftigen Arbeitsmarkt 45+), eines Teils des nationalen Innovationsnetzwerks «AGE-NT», das vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBF) finanziert wird
- Die Lancierung eines Dreijahresplans für Mitarbeitende mit Behinderung bei Swiss Life Frankreich, der Einstellungsangebote, Arbeitsplatzanpassung und Ähnliches umfasst
- Die Partnerschaft von Swiss Life Frankreich mit dem nationalen Verband «LADAPT» (L'association pour l'insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées)
- Swiss Life Deutschland hat spezifische Trainings zu den Themen «Wie Frauen erfolgreich ihre Karriere gestalten» und zum Umgang mit unbewussten Vorurteilen gegenüber Frauen (unconscious bias) durchgeführt
- Das proaktive Thematisieren von unbewussten Vorurteilen im Rahmen von Rekrutierungsprozessen und bei der Nachfolgeplanung (unter anderem durch die Kooperation mit UNIVERSA der Hochschule St. Gallen) bei der Division Asset Managers
- Das «WoMentoring-Programm» von Swiss Life Select am Standort Österreich, das darauf abzielt, Frauen anzusprechen, die bereit sind, als «Change Agents» andere auf dem Weg an die Spitze aktiv zu unterstützen
- Das Engagement von Swiss Life in Luxemburg im Rahmen der Regierungsinitiative «Action Positive» mit dem Ziel, die Geschlechtervielfalt zu stärken

Mitarbeitende nach Anstellungsart

	Total 10 890 per 31.12.2021					Total 10 524 per 31.12.2020					Total 10 219 per 31.12.2019				
	Männer	in %	Frauen	in %	Total in %	Männer	in %	Frauen	in %	Total in %	Männer	in %	Frauen	in %	Total in %
Mitarbeitende Vollzeit	5 293	59.2	3 646	40.8	82.1	5 126	59	3 500	41	82	4 937	60	3 329	40	81
Mitarbeitende Teilzeit	441	22.6	1 510	77.4	17.9	434	23	1 464	77	18	459	24	1 494	76	19
Unbefristete Arbeitsverträge	5 643	53.1	4 985	46.9	97.6	5 440	53	4 779	47	97	5 276	53	4 605	47	97
Temporäre Arbeitsverträge	91	37.8	171	62.2	2.4	120	39	185	61	3	116	34	222	66	3

Insgesamt stellt die Swiss Life-Gruppe mit zielführenden Prozessen, Trainings, Richtlinien und Reglementen sicher, dass weder Mobbing noch Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Sprache, Religion, Konfession, nationaler Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, körperlicher oder geistiger Behinderung, Familienstand, politischen Ansichten, Firmenrang, Arbeitsmodell oder Beschäftigungsniveau, Ausbildung und anderen (sichtbaren und nicht sichtbaren) persönlichen Merkmalen toleriert werden. Zudem verfügt Swiss Life über etablierte Managementprozesse sowie informelle und vertrauliche Beschwerdekanäle (zum Beispiel eine durch Dritte geführte anonyme Meldestelle), die Diskriminierungsfälle und Beschwerden entgegennehmen und behandeln.

Faire, diskriminierungsfreie Anstellungspraxis

In Übereinstimmung mit dem geltenden nationalen und internationalen Recht sowie den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verfolgt die Swiss Life-Gruppe eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis mit dem Ziel der Gewährleistung von Chancengleichheit. Ausschlaggebend für eine Anstellung oder eine Beförderung sind ausschliesslich jene Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale, die mit dem Anforderungsprofil der entsprechenden Stelle in Bezug stehen. Die gruppenweit gültige Group Compensation Policy gewährleistet eine faire und gleichberechtigte Entlohnung aller Mitarbeitenden. In allen Ländergesellschaften verfügt Swiss Life seit Jahren über Prozesse und Instrumente zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede. Einige Beispiele im Überblick:

- Am Standort Schweiz fördert Swiss Life die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern aktiv, indem sie bereits seit mehreren Jahren zur Überprüfung der Lohngleichheit das Instrument «Logib» des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann einsetzt. Am 1. Juli 2020 trat das revidierte eidgenössische Gesetz für die Gleichstellung von Mann und Frau in Kraft. Arbeitgeber mit mehr als 100 Mitarbeitenden sind verpflichtet, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und diese durch eine unabhängige Stelle prüfen zu lassen. Alle am Standort Schweiz durch «PricewaterhouseCoopers AG (PwC)» überprüften Swiss Life-Gesellschaften erfüllen die gesetzlichen Vorgaben zur Einhaltung der Lohngleichheit.
- Am Standort Frankreich wies der Index der beruflichen Gleichstellung für Swiss Life Frankreich, wie er im Gesetz «Avenir professionnel» definiert ist, für 2019 ein Ergebnis von 88 von 100 Punkten und im Jahr 2020 einen Wert von 92 von 100 Punkten auf. Die Analyse der Ergebnisse erlaubt es, Massnahmen zu definieren wie Gehaltserhöhungen nach dem Mutterschaftsurlaub und die Vertretung von Frauen in höheren Führungsfunktionen. Für 2020 liegt der Index für die Lohngleichheit für Swiss Life Asset Managers Frankreich bei 94 von 100 Punkten, was eine deutliche Verbesserung gegenüber 2019 bedeutet. Weitere Verhandlungen mit den Sozialpartnern sind im Gange.
- In Deutschland gilt das Entgelttransparenzgesetz (EntGTranspG), welches eine Ungleichbehandlung der Bezahlung aufgrund des Geschlechts verbietet. Für vergleichbare Arbeit müssen Männer und Frauen den gleichen Lohn erhalten.
- Swiss Life International veröffentlicht am Standort Grossbritannien jährlich einen «Gender Pay Report», der folgende vier Kennzahlen enthält: Durchschnitt und Median zum Lohngefälle, Durchschnitt und Median zur Bonusdifferenz, Anteil der Mitarbeitenden, die einen Bonus erhalten, sowie Quartil nach Geschlecht.

Gesundheit und Sicherheit

Gute Arbeitsbedingungen beeinflussen die Gesundheit der Mitarbeitenden. Swiss Life legt ein grosses Augenmerk auf eine ganzheitliche Arbeitsgestaltung und Anforderungsvielfalt. Darüber hinaus fördert Swiss Life soziale Interaktionen und Autonomie und bietet Handlungsspielräume sowie Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten. Ziel ist dabei immer, für die Mitarbeitenden die Sinnhaftigkeit sicherzustellen und ihnen Wertschätzung entgegenzubringen. Swiss Life ist bestrebt, den Mitarbeitenden ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu bieten.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

Die allgemeinen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sind aufgrund der ausgeübten Tätigkeiten in einem Dienstleistungsunternehmen verhältnismässig gering. Die Rahmenbedingungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind durch die europäischen und die lokalen Gesetzgebungen und Regulatorien aller Swiss Life-Gesellschaften gegeben und bilden das Fundament aller Standards und Richtlinien des Gesundheitsmanagements.

Zur Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beschäftigen die Divisionen an ihren Standorten spezialisierte Fachkräfte. Zudem haben die Führungskräfte die Aufgabe, die Mitarbeitenden bei der Einhaltung der Arbeitssicherheitsmassnahmen und beim Schutz ihrer Gesundheit zu unterstützen. Gemeinsam prüfen die Fachleute und die Manager kontinuierlich die Wirkung der getroffenen Massnahmen und initialisieren bei Bedarf Verbesserungen.

Die Gefahrenidentifizierung, die Risikobewertung und die Untersuchung von arbeitsbedingten Vorfällen sind in das Managementsystem integriert und durch die entsprechenden Regulatorien und Prozesse, die auf den genannten gesetzlichen Grundlagen basieren, gewährleistet. Einige Beispiele im Überblick:

- Der Ausschuss für das Management von Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen von Swiss Life Frankreich tritt vierteljährlich in Anwesenheit von Personalvertretern (Mitarbeiterbeteiligung) zusammen. Arbeitsunfälle werden analysiert und unterliegen einer Risikobewertung und führen gegebenenfalls zu einer Anpassung der Sicherheitsmassnahmen. Eine jährliche Überprüfung und ein Programm zur Risikoprävention werden erstellt und sind Gegenstand von Berichten, die dem gewählten Personalvertreter vorgelegt werden. Gesundheitsdienste und lokale Vertreter unterstützen die Mitarbeitenden in Fragen der Gesundheit und der Arbeitsbedingungen. Zudem haben die drei Schlichter, die bei Belästigung oder sexistischen Äusserungen zuständig sind, eine spezielle Schulung erhalten.
- Am Standort Luxemburg der Division International verwaltet ein Delegierter der Personalvertretung in Zusammenarbeit mit dem designierten Vertreter der Arbeitnehmerseite gemäss den rechtlichen Anforderungen die Gesundheits- und die Sicherheitsaspekte im Unternehmen.

Eine breite Auswahl an Angeboten für Gesundheit und Wohlbefinden

Alle Divisionen verfügen über vielfältige Präventionsangebote für Mitarbeitende zur Förderung und zur Erhaltung einer guten Gesundheit. Zu ihnen zählen:

- Präventionsangebote zu psychosozialen Risiken wie Stress, Belastungen, Gesundheit, Abhängigkeit, Konflikte, Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung, Krisenmanagement, Konflikte am Arbeitsplatz, Partnerschaftsprobleme
- Unterstützung bei der Organisation und der Finanzierung von Pflegedienstleistungen
- Zugang zu einem Betriebsarzt
- Kostenlose Gripeschutzimpfungen
- Gesundheitsangebot wie einen Sportclub, Betriebsfitness, Physiotherapie im Betriebsgebäude und Ruheräume
- Ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze
- E-Learning-Angebote zu Gesundheit und Wohlbefinden

Die Beteiligung der Mitarbeitenden in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgt über die Sozialpartner (gestützt auf Tarifvereinbarungen). Die Angebote sind für die Mitarbeitenden über verschiedene Kommunikationskanäle wie das Intranet zugänglich. Darüber hinaus informieren die Manager die Belegschaft regelmässig über den Führungsweg.

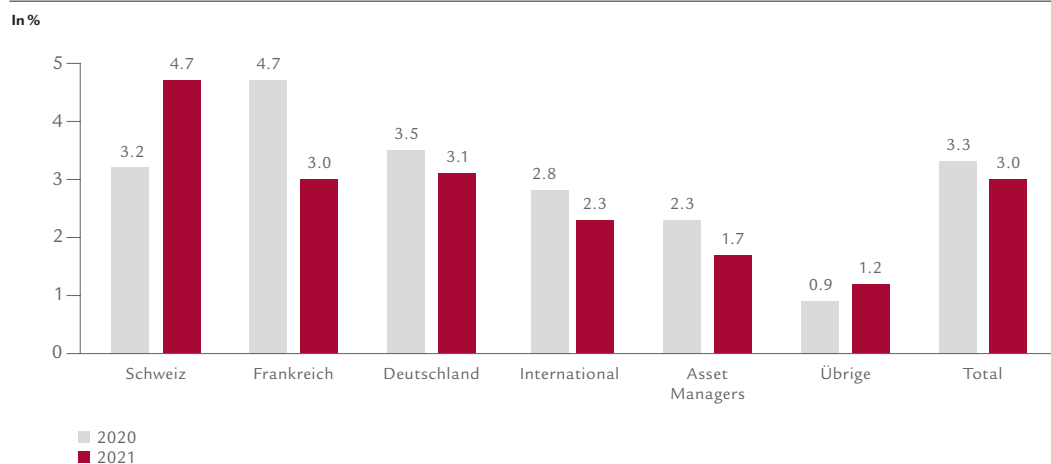
Alle Mitarbeitenden der Swiss Life-Gruppe haben Zugriff auf Online-Schulungsangebote bestehend aus Textinhalten, Kurzvideos, Checklisten und Lernprogrammen zum Thema «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz», die sie zeit- und ortsunabhängig nutzen können.

Insgesamt stehen für die Swiss Life-Gruppe die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und die Prävention im Zentrum ihrer Aktivitäten. Ziel ist es, negative Auswirkungen zu vermeiden. In Zusammenarbeit mit ihren Sozialpartnern bieten alle Divisionen Leistungen in den Sparten Bewegung und Sport, Massagen und Therapien, Ruheräume und Beratungen aller Art wie Ernährungs- und Sozialberatung an. Die Sicherheit am Arbeitsplatz (Ausstattung, Arbeitsgeräte, Arbeitsanweisungen) wird kontinuierlich überprüft und an sich verändernde Anforderungen angepasst.

Im Kontext der Covid-19-Pandemie wurden an allen Standorten umfassende Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden lanciert, wie beispielsweise:

- Am Standort Schweiz setzte Swiss Life folgende Massnahmen um: eine Auskunftsstelle «Coronavirus», die Implementierung der Home-Office-Vorgaben gemäss Bundesamt für Gesundheit (BAG), Weisungen für Sitzungen, Kundenbesuche und berufliche Anlässe zwecks Einhaltung der Hygienemassnahmen (Aussendienst-Organisation), Online-Formate «Collaboration Hacks» zum Thema virtuelle Zusammenarbeit sowie Schulungsmodule zur Führungsentwicklung wie Führung auf Distanz, Onboarding von Mitarbeitenden, Führen von virtuellen Teams.
- In Ergänzung zu den Leistungen des Gesundheitsdiensts, die der Aktionsplan «Gesundheitscheck-Management-Service Covid-19» umfasst, wurden in Frankreich Angebote für die psychologische Betreuung wie zum Umgang mit Stress geschaffen. Darüber hinaus erfolgt eine regelmässige Berichterstattung an die verantwortlichen internen Stellen und an die Behörden (DUER/RPS Covid).
- Swiss Life Deutschland gründete eine Taskforce, die regelmässig über Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden berät und diese unter Rücksichtnahme auf aktuelle Entwicklungen und Empfehlungen an den einzelnen Standorten umsetzt. Des Weiteren wurde allen interessierten Mitarbeitenden von Swiss Life Deutschland in Zusammenarbeit mit den Betriebsarztpraxen eine Impfung gegen Covid-19 angeboten.
- Die Division International hat einen Ausschuss eingerichtet, der wöchentlich zusammentritt, um die Situation in ihren acht Ländern zu analysieren und die Massnahmen unter Einhaltung der lokalen Vorschriften zu koordinieren. Ein besonderes Augenmerk wurde auf den direkten Kontakt mit allen Beschäftigten gelegt, um durch frühzeitige Unterstützung das Risiko psychischer Probleme zu vermeiden. Ausserdem fanden unterstützende Online-Schulungen statt.
- Swiss Life Asset Managers setzte folgende Massnahmen um: eine Auskunftsstelle «Coronavirus», Weisungen für Sitzungen, Kundenbesuche und berufliche Anlässe zwecks Einhaltung der Hygienemassnahmen (zum Beispiel der Verkaufsorganisation), Online-Formate zu den Themen virtuelle Zusammenarbeit und zu Resilienz am Arbeitsplatz sowie Schulungsmodule zur Führungsentwicklung wie Führung auf Distanz, Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden, Führen von virtuellen Teams.

Absenzen nach Segmenten



Sozialpartnerschaft

Das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis bei Swiss Life zeichnet sich durch einen engen Kontakt zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Konzernleitung aus. Seit 1996 verfügt Swiss Life über einen Europäischen Betriebsrat (gemäss den EU-Richtlinien 94/45/EG und 2009/38/EG).

Das zehnköpfige Gremium «Europa Forum» mit Repräsentanten aus vier Ländern trifft sich regelmässig mit Vertretern der Konzernleitung in ordentlichen und ausserordentlichen Sitzungen. Das Gremium beschäftigt sich mit der transnationalen Information und Konsultation zu Themen, die alle Swiss Life-Mitarbeitenden betreffen. Die Schwerpunkte 2021 waren die Covid-19-Pandemie, die Unternehmensstrategie «Swiss Life 2021», Nachhaltigkeit, Diversität und Inklusion sowie die Initiative «Swiss Life Way of Working».

Die Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen sind durch lokale Gesetzgebungen (EU Charta Art. 12, schweizerische Bundesverfassung Art. 23) garantiert; sie bilden die Grundlage für interne Richtlinien. In den Ländern Frankreich, Deutschland und Luxemburg existieren Tarifvereinbarungen (GRI 102-41).

Detailliertere Angaben zu den Sozialpartnerschaften, den Tarif- und den Betriebsvereinbarungen in den einzelnen Gesellschaften der Swiss Life-Gruppe sind auf www.swisslife.com/sozialpartnerschaft zu finden.

Beitrag zur Gesellschaft

Swiss Life leistet einen direkten Beitrag zu gesellschaftlichen Herausforderungen: Sie unterstützt Menschen dabei, wachsenden finanziellen Lücken in den Bereichen Vorsorge, Risikoschutz und Gesundheit vorzubeugen. Darüber hinaus unterstützt Swiss Life Projekte und Institutionen aus den Bereichen Kultur, Wissenschaft, Bildung und Forschung.

Volkswirtschaftliche Verantwortung.....	150
Politisches Engagement.....	151
Corporate Citizenship.....	153

Volkswirtschaftliche Verantwortung

Sowohl als Anbieterin von Dienstleistungen und Produkten wie auch als Arbeitgeberin, Steuerzahlerin und Investorin leistet Swiss Life einen wichtigen Beitrag an die Gesellschaft.

In der Schweiz erwirtschaftet die gesamte Versicherungsbranche eine Bruttowertschöpfung von annähernd CHF 30 Milliarden und erzielt mit fast 5% einen wesentlichen Beitrag an die volkswirtschaftliche Leistung der Schweiz. Versicherungsunternehmen verwandeln mit statistischen Mitteln Gefahren und Unsicherheiten in Risiken, die sich bewerten und bewältigen lassen. Damit haben sie über die letzten Jahrhunderte den Blick der Gesellschaft auf Risiken fundamental geprägt: Statt als Gefahr eines Verlustes können Risiken heute vielmehr als Chancen für Neues betrachtet werden.

Der volkswirtschaftliche Beitrag von Swiss Life geht jedoch weit darüber hinaus:

- Weltweit nehmen Vorsorge- und Versicherungslücken zu. Die Auswirkungen der raschen Alterung der Bevölkerung und der hohen Verschuldung vieler Länder im Zusammenhang mit ihren Vorsorgesystemen werden generell unterschätzt. Je länger die Menschen leben, desto mehr Verantwortung müssen sie für die eigene Vorsorge übernehmen.
- Swiss Life deckt Risiken und sorgt mit ihrem Angebot dafür, dass sich die Menschen auf ihre Kompetenzen konzentrieren können. Das lässt sie selbstbestimmt und mit Zuversicht in die Zukunft blicken. Die Dienstleistungen von Swiss Life helfen mit, Kapital zu bilden, und sie sorgen dafür, dass Menschen finanziell abgesichert sind.
- Die Beraterinnen und Berater von Swiss Life leisten mit ihrer Kompetenz und ihrer Arbeit einen wesentlichen Beitrag dazu, dass Menschen ihre Finanz- und Vorsorgesituation besser kennen.
- Als langfristig handelnde Investorin trägt Swiss Life zudem zur Stabilität des Finanzplatzes bei und stellt Unternehmen und Institutionen wichtiges Kapital zur Verfügung.
- Als eine führende institutionelle Immobilieninvestorin in Europa und Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios in der Schweiz investiert Swiss Life jährlich mehrere hundert Millionen Franken in die Erneuerung ihrer Immobilien und gestaltet damit das städtebauliche Bild mit, schafft Wohn- und Arbeitsraum und ist eine bedeutende Auftraggeberin im Baugewerbe.
- Als Steuerzahlerin leistet Swiss Life ihren Beitrag an Volkswirtschaft und Gesellschaft. Das Unternehmen stellt die Steuercompliance ihrer Gesellschaften sicher und rapportiert jährlich transparent mit einem «Tax Policy and Transparency Report».
- Und als Arbeitgeberin bietet Swiss Life vielen Menschen Arbeitsplätze sowie Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen.

Dadurch leistet Swiss Life mit ihrem Geschäft einen wichtigen Beitrag an die Nachhaltigkeit der Gesellschaft. Dabei ist der Wunsch, selbstbestimmt zu sein, ein menschliches Grundbedürfnis. Aus diesem leitet Swiss Life ihren Unternehmenszweck ab: Swiss Life unterstützt Menschen dabei, ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

Politisches Engagement

Swiss Life pflegt einen aktiven Dialog mit der Politik und bringt ihre Standpunkte ein. Denn politische und regulatorische Rahmenbedingungen haben einen grossen Einfluss auf ihr Tätigkeitsfeld und die Vorsorgeplanung unserer Kundinnen und Kunden. Sie beeinflussen sowohl die Produktgestaltung, die Prozesse als auch die Berichterstattung an Aktionäre, Aufsichtsbehörden und die Öffentlichkeit.

Swiss Life setzt sich in allen Märkten für einen wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandort und eine angemessene Regulierung ein. Dabei fokussiert sie auf die für ihre Geschäftsbereiche wesentlichsten Themen wie die Vorsorge und Versicherung, die Anlage- und Vermögensverwaltung, das Immobilienmanagement, die Kundenberatung sowie die Anforderungen an die Versicherungssolvenz und den Konsumentenschutz.

Der von Swiss Life ins Leben gerufene Steuerungsausschuss «Politische Kommunikation» stellt die strategische Ausrichtung sicher. Mitglieder dieses Ausschusses sind der Group CEO und der Group CFO, die CEO der in der Schweiz ansässigen Divisionen, der General Counsel, der Chief Risk Officer, der Head of Group Communications and Strategic Marketing und der Head of Group Human Resources. Der Steuerungsausschuss trifft sich viermal jährlich und definiert die Schwerpunkte der politischen Arbeit. Das Public-Affairs-Team der Swiss Life-Gruppe verantwortet die operative Umsetzung der Massnahmen.

Stakeholdermanagement und Verbandsarbeit

Swiss Life pflegt den Kontakt mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft sowie mit Aufsichtsbehörden. Im direkten Austausch mit politischen Interessenvertretern geht es Swiss Life zum einen darum, die Meinungen, die Erwartungen und die Vorstellungen besser zu verstehen. Zum anderen ist es wichtig, abschätzen zu können, welche Auswirkungen die Einführung oder die Anpassung rechtlicher Grundlagen auf die Geschäftstätigkeit von Swiss Life haben könnte. In der Schweiz werden bürgerliche Parteien und einzelne Politikerinnen und Politiker hauptsächlich in ihrem Wahlkampf finanziell unterstützt. Im Berichtsjahr belief sich der Gesamtbetrag der Unterstützung erneut auf rund CHF 500 000. In den Märkten ausserhalb der Schweiz gab es keine nennenswerte Unterstützung von Parteien. Dabei gelten die Regeln des «Code of Conduct» der Swiss Life-Gruppe, die in der internen Weisung «Verhaltensregeln» konkretisiert werden. Darin ist festgehalten, dass Spenden an politische Parteien nicht an Gegenleistungen geknüpft werden dürfen.

In allen Divisionen wird die politische Arbeit und Kommunikation eng mit Branchenverbänden koordiniert. Mitunter engagieren sich verschiedene Exponenten aus der Unternehmensführung insbesondere in den landesspezifischen Branchenverbänden. Swiss Life-Verwaltungsratspräsident Rolf Dörig ist Präsident des Schweizerischen Versicherungsverbands (SVV). Zudem arbeiten Mitglieder der Konzernleitung und Mitarbeitende von Swiss Life in verschiedenen SVV-Gremien mit.

Swiss Life Frankreich ist Mitglied des französischen Versicherungsverbands (Fédération française de l'assurance, FFA), des grössten Branchenverbands in Frankreich. Die Vertretung des Unternehmens erfolgt über mehrere Mitarbeitende, die sich in den Ausschüssen zu verschiedenen versicherungsbezogenen Themen einbringen.

Swiss Life Deutschland erarbeitet mit ihrer Stabseinheit «Public Affairs» Positionen zu den aktuell relevantesten Regulierungsthemen. Diese werden zielgerichtet gegenüber politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern sowie über die Gremien wichtiger Branchenverbände vertreten. Swiss Life Deutschland ist Mitglied des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und verschiedener Vermittlerverbände, zum Beispiel des Verbands unabhängiger Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa e.V. (VOTUM).

Swiss Life Asset Managers ist in der Schweiz im Vorstand des Verbands Immobilien Schweiz (VIS) engagiert und Mitglied der Asset Management Association Switzerland sowie über die Anlagestiftung Swiss Life als Mitglied bei der Konferenz der Geschäftsführer von Anlagestiftungen (KGAST) vertreten. Der Geschäftsführer der Tochtergesellschaft Livit AG präsidiert den Schweizerischen Verband der Immobilienwirtschaft (SVIT Schweiz).

Swiss Life International ist in ihren Märkten in Liechtenstein, Luxemburg, Grossbritannien, Österreich, Singapur, der Slowakei und Tschechien Mitglied landesspezifischer Branchenverbände sowie Mitglied der Interessengemeinschaft von ausländischen Versicherungen (Association of International Life Offices, AILO).

Engagement für das Milizsystem

In der Schweiz setzt sich Swiss Life für das Milizsystem ein. Dieses fördert das bessere Verständnis zwischen Politik, Gesellschaft und Wirtschaft und ermöglicht einen wertvollen Wissenstransfer. Swiss Life unterstützt ihre Mitarbeitenden darum bei der Ausübung eines politischen oder eines öffentlichen Amts. So können Mitarbeitende mit Vollzeitpensum bis zu 20% ihrer Arbeitszeit für die Ausübung ihres Mandats nutzen. Darüber hinaus führt Swiss Life in der Schweiz regelmässig Veranstaltungen für Mitarbeitende mit öffentlichen oder politischen Mandaten durch.

Corporate Citizenship

Swiss Life unterstützt Projekte und Institutionen aus den Bereichen Soziales, Kultur, Wissenschaft, Bildung und Forschung und betreibt in den verschiedenen Kernmärkten insgesamt sieben eigene Stiftungen. Der Schwerpunkt liegt auf Engagements, die Selbstbestimmung und Zuversicht fördern.

Schweiz

- 2005 gründete Swiss Life die **«Stiftung Perspektiven»**. Die Stiftung fördert gemeinnützige Initiativen in den Bereichen Gesundheit, Wissenschaft, Bildung, Kultur und Sport und spendet jährlich CHF 1,3 bis 1,5 Millionen für sozio-karitative Projekte in der Schweiz. 2021 wurden 141 Projekte und Organisationen mit rund CHF 1,4 Millionen unterstützt. Sämtliche Unterstützungsgelder werden vollumfänglich von der Stifterin, Swiss Life, zur Verfügung gestellt.
- Mit der **«Jubiläumstiftung für Volksgesundheit und medizinische Forschung»** wird von Swiss Life im Heimmarkt Schweiz eine zweite gemeinnützige Stiftung betreut. Diese wurde 1957 anlässlich des 100-jährigen Firmenjubiläums gegründet. Sie fördert medizinische Forschungsprojekte und in Einzelfällen gemeinnützige Einrichtungen im Dienst von Personen mit körperlichen und geistigen Behinderungen. Die Zuwendungen von Swiss Life an diese Stiftung betrugen in den letzten Jahren jeweils rund CHF 400 000 pro Jahr.
- Die Vertriebsgesellschaft Swiss Life Select betreibt in der Schweiz die **«Stiftung Zuversicht für Kinder»**. Diese unterstützt Kinder, die in ihren Existenz- und Entwicklungschancen benachteiligt sind, und hilft damit, dass sie eine bessere Chance auf ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben bekommen. Ein Fokus der Schweizer Stiftung liegt dabei auf zwei Projekten in Kirgistan, die Kinder mit Lippen-Kiefer-Gaumenspalten medizinisch behandeln. Die Stiftung wird im Wesentlichen von den Finanzberaterinnen und Finanzberatern und den Mitarbeitenden von Swiss Life Select getragen. 2021 flossen der Stiftung Spenden in der Höhe von rund CHF 142 000 zu. Für sämtliche administrativen Kosten kommt Swiss Life Select Schweiz auf.
- Neben ihren Stiftungsengagements fördert Swiss Life die Schweizer Filmkultur und trägt dazu bei, dass die Kulturschaffenden ihren eigenen künstlerischen Weg verfolgen können. 2021 war für das Kulturschaffen aufgrund der globalen Pandemie ein herausforderndes Jahr voller Unsicherheiten. Swiss Life stand auch in dieser anspruchsvollen Zeit hinter ihren Engagements und sicherte jegliche Unterstützung zu. So engagierte sich Swiss Life 2021 bei den Solothurner Filmtagen und dem Locarno Film Festival. Darüber hinaus fördert Swiss Life in der Schweiz seit Jahren die klassische Musik, indem sie finanzielle Beiträge an das Zürcher Tonhallen-Orchester, das Zürcher Opernhaus, das Lucerne Festival und das Davos Festival leistet.

- Swiss Life Asset Managers stiftet seit acht Jahren den **«Swiss Life Studienpreis»**. Der Preis, der in Zusammenarbeit mit dem Institut für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ) der Hochschule Luzern – Wirtschaft und der «Finanz und Wirtschaft» verliehen wird, bietet innovativer und praxisorientierter Forschungsarbeit an Schweizer Hochschulen eine Plattform. Prämiert werden jährlich die besten Diplomarbeiten aus den Themenbereichen Finanzanlagen, Finanzmärkte, Finanzdienstleistungsunternehmen, Finanzinstrumente und Corporate Finance. Der «Swiss Life Studienpreis» ist mit insgesamt CHF 20 000 dotiert.

Frankreich

- Die **«Fondation Swiss Life»** unterstützt seit ihrer Gründung 2008 mit ihren Partnern langfristige Projekte in den Bereichen Gesundheit, Kunst und soziales Engagement. Die wichtigsten Projekte im Bereich Gesundheit sind: Unterstützung der Krebsforschung («Une Jonquille contre le cancer» mit dem Curie-Institut, Brustkrebs-Aufklärungsmonat), Begleitung von Alzheimer-Patienten und ihren Betreuern (angepasste Besuche in Museen und Kultureinrichtungen, Konzerte, Reisetherapien). Die «Fondation Swiss Life» unterstützt zudem künstlerisches Schaffen mit dem «Prix Swiss Life à 4 Mains», der Werke in Fotografie und Musik prämiert. Im Jahr 2021 wurde «Le Bleu du ciel» von Edouard Taufenbach (Fotografie) und Régis Campo (Musik) in mehreren Städten gezeigt: Paris, Roubaix, Arles und Bordeaux. Im Jahr 2021 unterstützte «Aider à aider», das Freiwilligenprogramm von Angestellten, acht Solidaritätsprojekte von Swiss Life-Mitarbeitenden in ganz Frankreich. Über alle Initiativen hinweg spendete die «Fondation Swiss Life» 2021 insgesamt EUR 291 000.

Deutschland

- Swiss Life Deutschland setzt sich seit 2016 mit der **«Swiss Life Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft»** für mehr Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit in Deutschland ein. Sie trägt dazu bei, dass möglichst viele Menschen – unabhängig von ihrem sozialen Hintergrund – neugierig bleiben, Wissen erwerben und so ein selbstbestimmtes Leben führen können. Die Finanzierung der Stiftung beruht zu grössten Teilen auf Spenden aus dem Kreis der Mitarbeitenden und der Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartner. Swiss Life Deutschland übernimmt die Personal- und Verwaltungskosten. Dadurch können 100% der Spendeneinnahmen für die Projektarbeit eingesetzt werden. Die Swiss Life-Stiftung ist eine reine Förderstiftung und unterstützte im Jahr 2021 mehr als 70 Initiativen mit insgesamt über EUR 950 000.
- Mit **«KinderHelden»** startete die «Swiss Life Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft» im Jahr 2019 eine mehrjährige strategische Zusammenarbeit. «KinderHelden» ist eine Mentoring-Initiative, die Grundschulkindern mit erschwerten Startbedingungen zu besseren Bildungschancen und sozialer Teilhabe verhilft. Durch die Unterstützung der Swiss Life Stiftung konnten unter anderem bereits zwei weitere Standorte in Hannover und München eröffnet werden. Mitarbeitende und Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartner engagieren sich ehrenamtlich als Mentoren für Kinder aus benachteiligten Verhältnissen. Gerade in der Covid-19-Pandemie ist diese individuelle Förderung für die Kinder noch wichtiger als in «normalen» Zeiten.

Österreich

- Swiss Life Select in Österreich unterstützt eine Stiftung mit dem Namen **«Stiftung Zuversicht für Kinder»**. Diese förderte im Berichtsjahr 26 lokale und internationale Hilfsprojekte sowie medizinische Einzelfallhilfe. Die Summe von rund EUR 70 000 wurde im Wesentlichen von den Finanzberaterinnen und Finanzberatern von Swiss Life Select gespendet. Mit ihrer Hilfe und der Unterstützung durch Kunden und Privatleute erhielten zahlreiche Kinder eine neue Perspektive. Darüber hinaus ist Swiss Life Select in Österreich seit fünf Jahren Sponsorin der «Jungen Philharmonie Wien».

Beitrag für die Menschen

Die Menschen setzen sich heute ganz bewusst damit auseinander, wie sie in ihrem Leben nachhaltig handeln können. Sie haben das Bedürfnis, einen eigenen, aktiven Beitrag an eine nachhaltige Entwicklung zu leisten. Darauf will Swiss Life Antworten bieten und die Menschen dabei unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

Selbstbestimmtes Leben – unser Unternehmenszweck.....	157
Achtung der Menschenrechte	158

Selbstbestimmtes Leben – unser Unternehmenszweck

Der Mensch steht im Zentrum des Geschäfts: Denn Finanzberatung, Vermögensverwaltung, Lebensversicherungs- und Risikoprodukte tragen wesentlich zum selbstbestimmten Leben der Menschen bei.

Die Menschen erwarten, dass Unternehmen eine aktive Rolle in der Gesellschaft übernehmen und einen positiven Beitrag an die Zukunft der aktuellen und der kommenden Generationen leisten. Gleichzeitig sind sie sich auch bewusst, dass Nachhaltigkeit bei ihnen selbst beginnt, und sie möchten einen eigenen und aktiven Beitrag leisten – auch in Bezug auf ihre Finanzen und ihre Vorsorgesituation.

In dieser Situation kommt Swiss Life eine besondere Rolle zu: Swiss Life unterstützt Menschen dabei, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Dazu gehört, sie dabei zu begleiten, ihre finanzielle Zukunft nach ihren Ansprüchen, auch punkto Nachhaltigkeit, zu gestalten. Die über 17 000 Beraterinnen und Berater von Swiss Life tragen aktiv dazu bei, die Erwartungen und die Bedürfnisse der Menschen in Bezug auf die Nachhaltigkeit und ihre Finanz- und Vorsorgesituation verständlich und greifbar zu machen. Die Beratung bietet Kunden Optionen und schafft die Grundlage für selbstbestimmte Entscheidungen. Dadurch erleben die Kundinnen und Kunden, dass ihre Entscheidung Wirkung erzielt.

Swiss Life bietet ihren Kundinnen und Kunden Leistungsversprechen, die oftmals über Generationen gültig sind. Dank ihren Produkten und ihren Dienstleistungen kann Swiss Life passende Antworten geben auf die Frage, wie sie ihre Vorsorge und ihre Finanzen konkret nachhaltig gestalten können, und auf die Bedürfnisse der Menschen eingehen. Dabei kann Swiss Life sowohl auf eigene nachhaltige Lösungen wie auch auf Produkte von Drittanbietern zurückgreifen.

Achtung der Menschenrechte

Swiss Life hat sich in allen Einflussbereichen zu Sozial- und Umweltstandards verpflichtet. Der Menschenrechtsansatz wurde im Berichtsjahr in allen relevanten Geschäftsbereichen geschärft und stärker im Weisungsprozess verankert und ist nun in einer gruppenweiten Erklärung zur Achtung der Menschenrechte zusammengefasst.

Swiss Life achtet die international anerkannten Rechte gemäss den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP). In diesem Zusammenhang respektiert Swiss Life:

- die Internationale Menschenrechtscharta (International Bill of Human Rights)
- die Kernstandards und die Grundsätze der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), einschliesslich des Diskriminierungsübereinkommens (Nr. 111) und des Übereinkommens über das Mindestalter zur effektiven Abschaffung der Kinderarbeit (Nr. 138) und des Übereinkommens über das Verbot und unverzügliche Massnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Nr. 182).

Als Unterzeichnerin des «UN Global Compact» verpflichtet sich Swiss Life jährlich öffentlich zur Achtung und zur Unterstützung der Menschenrechte sowie zur Einhaltung der zehn Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC). Zusätzlich hat sich Swiss Life zu allgemeinen und branchenspezifischen internationalen Standards wie den Principles for Responsible Investment (PRI) und den Principles for Sustainable Insurance (PSI) verpflichtet.

Ansatz und Due Diligence

Swiss Life will mögliche negative Auswirkungen, die sich auf die Tätigkeit von Swiss Life oder mit Swiss Life verbundene Tätigkeiten Dritter beziehen, vermeiden, adressieren oder mindern. Dies insbesondere in vier Bereichen:

- In ihrer Geschäftstätigkeit
- Als Vermögenseigentümerin und -verwalterin
- In ihrem Versicherungs- und ihrem Beratungsgeschäft
- Als Arbeitgeberin

Für jeden Bereich verfügt Swiss Life über entsprechende interne Richtlinien und Verfahren.

Wie Swiss Life in den vier genannten Bereichen ihre Verantwortung in Bezug auf den Schutz der Menschenrechte wahrnimmt, legt das Unternehmen seit Ende 2021 in einer gruppenweiten Erklärung zur Achtung der Menschenrechte dar. Diese kann auf www.swisslife.com/nachhaltigkeit unter «Menschenrechte» heruntergeladen werden.

Beitrag zur Umwelt

Swiss Life unterstützt das Pariser Klimaabkommen und will mit eigenen Massnahmen aktiv einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Die kontinuierliche Verringerung der CO₂-Emissionen ist ein wichtiger Teil der Nachhaltigkeitsstrategie.

Klimastrategie von Swiss Life	160
Betriebsökologie	161
Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	168

Klimastrategie von Swiss Life

Swiss Life anerkennt, dass der Klimawandel ohne Gegenmassnahmen negative Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Weltwirtschaft hat. Swiss Life möchte in Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen einen Beitrag zum Übergang hin zu einer kohlenstoffarmen und klimaresilienten Wirtschaft leisten. Zudem erwartet Swiss Life weiter zunehmende Transparenzanforderungen von Anspruchsgruppen (zum Beispiel Kunden, Regulatoren, Aufsichtsbehörden, Anlegern und Mitarbeitenden) in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen sowie eine steigende Nachfrage nach nachhaltigen Produkten. Ausserdem könnten die Anlagen von Swiss Life in Wertschriften, Immobilien und Infrastruktur von den physischen Auswirkungen des Klimawandels und vom Übergang hin zu einer kohlenstoffarmen und klimaresilienten Wirtschaft betroffen sein.

→ Swiss Life publiziert neben dem Nachhaltigkeitsbericht basierend auf den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) einen Bericht, der auf www.swiss-life.com/tcfd-report heruntergeladen werden kann.

Betriebsökologie

Die Betriebsökologie umfasst das betriebliche Umweltmanagement der Swiss Life-Gruppe an den eigenen Standorten und die Emissionen, die aufgrund der Geschäftstätigkeit und der eigenen Mitarbeitenden entstehen.

Eine unternehmensweite Arbeitsgruppe konzipiert die Massnahmen und die Ziele der Betriebsökologie und setzt sie um. In dieser Arbeitsgruppe sind Expertinnen und Experten aus allen Divisionen von Swiss Life vertreten.

Swiss Life hat sich bereits im Jahr 2018 konkrete quantitative Ziele in der Betriebsökologie für die Reduktion der CO₂-Emissionen bis Ende 2021 gesetzt. Dazu gehörten:

- die Erhöhung des Anteils von Strom aus erneuerbaren Energien in den Betriebsgebäuden auf 100%
- die kontinuierliche Reduktion von fossilen Energieträgern in den Betriebsliegenschaften im Rahmen der Investitionszyklen
- die Senkung der Treibhausgasemissionen pro FTE um 10% im Vergleich zu 2016

Diese Ziele hat Swiss Life Ende 2021 erreicht oder übertroffen. Alle Betriebsgebäude werden mit Strom aus erneuerbaren Energien versorgt und fossile Energieträger kommen immer weniger zum Einsatz. Zudem konnte Swiss Life die Treibhausgasemissionen pro FTE gegenüber 2016 von 3311 kg um rund 55% auf 1476 kg Ende 2021 reduzieren. Damit wurde das Ziel deutlich übertroffen.

Im Unternehmensprogramm «Swiss Life 2024» hat sich Swiss Life in der Nachhaltigkeitsstrategie neue Ziele für die Betriebsökologie gesetzt. Sie will die CO₂-Emissionen pro FTE im Vergleich zu 2019 bis Ende 2024 um weitere 35% reduzieren, indem sie in erster Linie die Reisetätigkeit senkt sowie verstärkt emissionsärmere Mobilität nutzt und Strom aus nachhaltiger Produktion bezieht. Im Rahmen der Investitionszyklen will sie fossile Energieträger für die Heizungen der Betriebsgebäude zudem weiter reduzieren.

Die gemessenen, unvermeidbaren CO₂-Emissionen der Betriebsökologie des Berichtsjahrs 2021 werden im Jahr 2022 durch zertifizierte Projekte in den europäischen Kernmärkten neutralisiert. Damit wird die betriebliche Tätigkeit von Swiss Life ab 2022 netto-null sein.

Betriebsökologie Ziele 2024

Reduktion der CO₂-Emissionen pro FTE bis 2024 um 35%¹ und Kompensation der Emissionen, um im Betrieb netto-null zu erreichen

- **Reisetätigkeit** reduzieren
- **Energieeffizienz** weiter verbessern
- Durch Kompensation aller gemessenen, unvermeidbaren CO₂-Emissionen der betrieblichen Tätigkeit **netto-null im Betrieb** ab 2022

¹ Im Vergleich zu 2019

Datenerfassung der Umweltkennzahlen

Im Jahr 2021 hat Swiss Life die Datenerfassung der Umweltkennzahlen weiter standardisiert. Sie evaluierte den Datenerfassungsprozess neu und fasste ihn in einem gruppenweit gültigen Unternehmenshandbuch zusammen. Zusätzlich wurde eine Datenerfassungssoftware eingeführt, mit der die Konsolidierung und die Hochrechnung der Daten sowie die Berechnung der Emissionen automatisiert erfolgen. Dadurch konnten die Qualität und die Genauigkeit der Datenerfassung und der Emissionsberechnung erheblich verbessert werden. Die Bilanzierung der CO₂-Emissionen erfolgt neu nach den international anerkannten Standards des Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol Corporate Standard). Die CO₂-Emissionen der Betriebsstandorte von Swiss Life werden mit Emissionsfaktoren der wissenschaftlichen Datenbanken Ecoinvent und Ademe ermittelt. Die wissenschaftsbasierten CO₂-Äquivalente, die zur Ermittlung herangezogen werden, beziehen alle relevanten Treibhausgase mit ein:

- Die Scope-1-Emissionen umfassen den Brennstoffverbrauch für Gebäudeheizungen und den Treibstoffverbrauch der unternehmenseigenen Fahrzeugflotte.
- Die Scope-2-Emissionen umfassen den Verbrauch von zugekauftem Strom und Fernwärme der Betriebsstandorte.
- Bei den Scope-3-Emissionen weist Swiss Life im Moment vier Kategorien aus:
 - Kategorie 1 «Zugekaufte Güter & Services» umfasst den Papierverbrauch und den Wasserbezug der Betriebsstandorte. Andere zugekaufte Leistungen, zum Beispiel Serverkapazitäten, die für Swiss Life auch relevant sind, werden in dieser Kategorie noch nicht erfasst.
 - Kategorie 3 «Energieaktivitäten» umfasst die vorgelagerten Prozesse für die Herstellung der zugekauften Gebäudeenergie, die nicht in Scope 1 und 2 enthalten sind.
 - Kategorie 5 «Abfall» umfasst die Emissionen, die durch die Abfallentsorgung der Betriebsstandorte entstehen.
 - Kategorie 6 «Geschäftsreisen» umfasst die Kilometer, die Mitarbeitende für Geschäftsreisen mit der Bahn, dem Auto oder dem Flugzeug zurücklegen.

Die anderen Kategorien sind entweder für Swiss Life nicht relevant oder die Daten sind noch nicht in einer zufriedenstellenden Qualität verfügbar. Zu den für Swiss Life relevanten, aber nicht erfassten Scope-3-Emissionen zählt Kategorie 7 «Pendeln». Die Kategorien 13 «Nachgelagerte geleaste Anlagen» und 15 «Investitionen» werden im Klimabericht unter www.swisslife.com/tcf-report im Kapitel «Kennzahlen und Ziele» behandelt. Zu diesen beiden Kategorien werden die gewichteten CO₂-Intensitäten angegeben.

Die Datenerfassung erfolgt einmal jährlich für alle Standorte, an denen mehr als 30 FTE arbeiten. An diesen Standorten gibt es Umweltbeauftragte, welche die Daten erheben und im System erfassen. Standorte oder einzelne Datenpunkte, die nicht erfasst werden können, werden hochgerechnet. Energie-, Papier- und Wasserverbrauch sowie die Abfallmenge werden pro Land für nichterfasste Innendienst-FTE hochgerechnet. Der Geschäftsverkehr pro Land wurde für nichterfasste Aussendienst-FTE hochgerechnet. Diese Daten werden dann den jeweiligen Kategorien zugerechnet. Für die Emissionsberechnung dieser hochgerechneten Daten werden Durchschnittsemissionsfaktoren der jeweiligen Kategorien verwendet. Ziel ist es, die Hochrechnung kontinuierlich zu reduzieren. Von 2019 bis 2021 konnte der durchschnittliche Anteil der Hochrechnung von rund 20% auf rund 5% gesenkt werden.

Die Umweltkennzahlen des Jahres 2021 wurden erstmals von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft (Seiten 168 bis 170).

Anpassung historischer Vergleichsdaten 2019 und 2020 (GRI 102-48)

Durch die umfassende Prozessanpassung der Umweltdatenerhebung und -berechnung haben sich auch die historischen Vergleichsdaten für 2019 und 2020 geändert und wurden deshalb entsprechend neu berechnet. Damit konnten die Daten retrospektiv an die aktuellen Standards angepasst und vergleichbar gemacht werden. Ein Vergleich der angepassten Werte mit den Werten aus Vorjahresberichten ist nicht möglich.

Die wesentlichsten Änderungen sind:

- Die CO₂-Bilanzierung erfolgt neu nach den Standards des GHG Protocol Corporate Standard – vormals Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU).
- Die Emissionsfaktoren wurden auf zeitgerechte Werte der wissenschaftlichen Datenbanken Ecoinvent und Ademe aktualisiert.
- Die Struktur der Kennzahlen wurde weiter vereinheitlicht.
- Die Hochrechnungen wurden verbessert und deren Anteil nochmals reduziert.

Absolute Umweltkennzahlen

Indikator	Einheit	2021	2020 ¹	2019 ¹
GESAMTE GEBÄUDEENERGIE	kWh	36 127 586	35 045 099	46 836 684
Stromverbrauch in den Gebäuden	kWh	18 429 450	19 372 119	24 956 283
Anteil erneuerbarer Strom	%	100	89	71
Brennstoffverbrauch in den Gebäuden	kWh	13 463 628	11 506 046	10 714 614
Verbrauch fossiler Brennstoffe	kWh	12 715 301	10 825 272	10 463 726
Verbrauch erneuerbarer Brennstoffe	kWh	748 327	680 774	250 888
Anteil erneuerbarer Brennstoffe	%	6	6	2
Verbrauch von Fernwärme in den Gebäuden	kWh	2 535 065	2 234 785	1 712 738
Hochrechnung gesamte Gebäudeenergie Gruppe	kWh	1 699 443	1 932 149	9 453 049
GESAMTER GESCHÄFTSVERKEHR	km	35 486 181	30 412 731	55 026 785
Fahrten mit dem Schienenverkehr	km	6 800 421	4 217 275	13 743 024
Autofahrten eigene Flotte und Leasingfahrzeuge	km	14 692 678	18 384 380	14 573 114
Autofahrten in Fahrzeugen Dritter – Mietwagen, Spesenfahrten und Taxis	km	10 841 792	3 884 740	11 357 627
Flugverkehr	km	2 677 749	2 984 351	10 167 538
Hochrechnung gesamter Geschäftsverkehr Gruppe	km	473 540	941 984	5 185 482
GESAMTER PAPIERVERBRAUCH	kg	664 263	621 906	1 062 370
Anteil Recyclingpapier	%	19	10	11
Hochrechnung gesamter Papierverbrauch Gruppe	kg	34 242	39 752	194 131
GESAMTER WASSERVERBRAUCH	m³	59 655	63 217	99 873
Hochrechnung gesamter Wasserverbrauch Gruppe	m³	3 494	3 855	20 676
GESAMTER ABFALL	kg	585 826	564 268	988 074
Hochrechnung gesamter Abfall Gruppe	kg	34 493	33 352	193 367
GESAMTER VERLUST VON KÜHL- UND KÄLTEMITTEL	kg	25	–	–
GESAMTE EMISSIONEN	t CO ₂ e	15 080	13 865	22 740
Scope-1-Emissionen	t CO ₂ e	8 585	9 313	9 844
Scope-2-Emissionen	t CO ₂ e	516	782	3 492
Scope-3-Emissionen	t CO ₂ e	5 979	3 770	9 405
Scope-3-Emissionen Kat. 1 «Zugekaufte Güter & Services (Papier, Wasser)»	t CO ₂ e	592	586	957
Scope-3-Emissionen Kat. 3 «Energieaktivitäten»	t CO ₂ e	1 045	932	1 421
Scope-3-Emissionen Kat. 5 «Abfall»	t CO ₂ e	170	196	343
Scope-3-Emissionen Kat. 6 «Geschäftsreisen»	t CO ₂ e	4 172	2 057	6 683

Relative Umweltkennzahlen pro FTE

Indikator	Einheit	2021	2020 ¹	2019 ¹
Anzahl Vollzeitmitarbeitende	FTE	10 219	9 824	9 330
Gebäudeenergie	kWh/FTE	3 535	3 567	5 020
Geschäftsverkehr	km/FTE	3 473	3 096	5 898
Papierverbrauch	kg/FTE	65	63	114
Wasserverbrauch	m³/FTE	6	6	11
Abfallmenge	kg/FTE	57	57	106
GESAMTE EMISSIONEN	kg CO ₂ e/FTE	1 476	1 411	2 437
Scope-1-Emissionen	kg CO ₂ e/FTE	840	948	1 055
Scope-2-Emissionen	kg CO ₂ e/FTE	51	80	374
Scope-3-Emissionen	kg CO ₂ e/FTE	585	384	1 008

¹ Alle Werte für 2020 und 2019 wurden neu berechnet, um einen Vergleich mit 2021 zu ermöglichen.

Entwicklung der Umweltkennzahlen pro FTE

Im Jahr 2021 hatten die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie wiederum einen starken Einfluss auf die Umweltkennzahlen. Einerseits führte der weiterhin hohe Anteil an Home-Office-Arbeit zu niedrigeren Strom- und Wasserverbrauchszahlen sowie zu einer Abfallreduktion. Andererseits haben verstärkte Lüftungs- und Heizungsanforderungen die Energie-reduktion durch die Unterbelegung der Bürogebäude wieder mehr als ausgeglichen. In Summe stiegen die gesamten Emissionen pro FTE im Vergleich zum Vorjahr um 5%. Dies ist hauptsächlich auf die wieder anziehende Geschäftsreisetätigkeit, vor allem mit dem Auto, zurückzuführen. Auch der Papierverbrauch ist im Jahr 2021 im Vergleich zu 2020 wieder leicht gestiegen.

Swiss Life hat ihr Ziel, bis Ende 2021 100% Strom aus erneuerbaren Energien zu beziehen, erreicht. Bis Ende 2024 will Swiss Life die gesamten Emissionen pro FTE um 35% im Vergleich zu 2019 reduzieren. Ende 2021 sind die gesamten Emissionen pro FTE um 39% geringer als 2019 unter anderem bedingt durch Effekte aufgrund der Einschränkungen während der Pandemie.

Massnahmen innerhalb der Swiss Life-Gruppe

Schweiz

- In der Schweiz ist Swiss Life Mitglied des Energie-Modells Zürich und bezieht in den Betriebsgebäuden seit über zehn Jahren den Strom vollumfänglich aus erneuerbaren Energiequellen. Das Energie-Modell Zürich wurde 1987 gegründet und ist ein Zusammenschluss von Unternehmen, die sich gemeinsam und freiwillig Ziele für Energieeffizienz setzen. In der 2020 erneuerten Zielvereinbarung verpflichtet sich Swiss Life weiterhin, die Energieeffizienz am Standort Zürich bis 2030 um jährlich 1,5% zu steigern.
- Ihre Liegenschaft am Hauptsitz in Zürich betreibt Swiss Life praktisch CO₂-neutral. Seit Beginn der 90er-Jahre wird das Gebäude mit Seewasser gekühlt und beheizt. In den Betriebsliegenschaften in Zürich wird Regenwasser für sanitäre Anlagen verwendet. In der Liegenschaft Binz Center bezieht Swiss Life für die Heizung zu 30% Biogas aus der Schweiz. Im Jahr 2021 hat Swiss Life den Recycling-Anteil des Kopier- und Druckpapiers erhöht. Bis 2024 soll der Recycling-Anteil des gesamten Papierverbrauchs auf bis zu 80% erhöht werden. Dabei setzt Swiss Life auf eines der ökologischsten Labels, welches 100% Papierfasern aus Altpapier garantiert und in der Herstellung auf gefährliche Chemikalien verzichtet. Weiter fördert Swiss Life die Nutzung des öffentlichen Verkehrs, indem sie ihren Mitarbeitenden Vergünstigungen für Abonnements bei lokalen öffentlichen Verkehrsbetrieben zur Verfügung stellt. Zudem unterstützt Swiss Life das Velo- und E-Bikefahren durch Rabatte auf lokale Veloverleihsysteme. Auf eine Abfalltrennung wird an jedem Standort geachtet. In den Zürcher Betriebsgebäuden gibt es beispielsweise Recycling-Stationen auf allen Stockwerken, so dass PET, Karton und Kaffeebecher getrennt voneinander entsorgt werden können.

- Swiss Life Schweiz will über ihre Betriebsökologie hinaus einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten. Deshalb gründete sie zusammen mit weiteren Schweizer Unternehmen 2008 die Klimastiftung Schweiz. Die Stiftung unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei, ihre Energieeffizienz zu steigern und die CO₂-Emissionen zu verringern. Swiss Life leistet einen aktiven Beitrag in der Stiftung mittels Beiratsvorsitz.

Frankreich

- Swiss Life Frankreich hat 2021 vier Schwerpunkte zur Reduktion der CO₂-Emissionen im eigenen Betrieb in einem Umweltprogramm zusammengefasst. Diese umfassen die Verringerung des Ressourcenverbrauchs und die Optimierung der Abfalltrennung, die Reduktion der CO₂-Emissionen in die Luft, die Stärkung des Umweltbewusstseins der Mitarbeitenden sowie die Einbeziehung von Geschäftspartnern und Lieferanten. Zu diesen vier Schwerpunkten wurden zahlreiche Massnahmen definiert. Zum Beispiel wurde eines der zwei Rechenzentren von Swiss Life Frankreich zu einem effizienten Datenhosting-Spezialisten ausgelagert, wodurch CO₂ reduziert wurde.

Deutschland

- In Deutschland wurden die zwei grossen Niederlassungen von Swiss Life in Hannover und in Garching bei München bereits mehrfach mit dem Ökoprot-Siegel für aussergewöhnliches Engagement beim betrieblichen Umweltschutz ausgezeichnet. Das Siegel würdigt die Anstrengungen bei der CO₂-Reduktion und der Ressourcenschonung.
- Swiss Life Deutschland ist zudem bereits seit über zehn Jahren im Netzwerk der Klima-Allianz der Stadt Hannover vertreten und engagiert sich zusammen mit anderen Unternehmen für die Senkung des CO₂-Ausstosses und für mehr Energieeffizienz im Stadtgebiet.
- Einen Schritt hin zu einer nachhaltigeren Zukunft ist Swiss Life Deutschland gemeinsam mit Plant-my-Tree gegangen. Auf einer Fläche im Südharz-Hayn wurden 10 000 Bäume gepflanzt – ein wichtiger Beitrag für das Fortbestehen regionaler Wälder. Über Jahrzehnte hinweg entsteht so ein neuer natürlicher Lebensraum für Tiere und Pflanzen.
- Die Digitalisierung der Prozesse birgt grosse Potenziale für den Klimaschutz. Sie umfasst die E-Signatur, ein Kundenportal zur Vermeidung von Ausdrucken oder auch nachhaltige Antrags-, Vertrags- und Provisionsprozesse. Ziel ist es, den Kundenprozess möglichst zeit- und ortsungebunden zu gestalten, um damit nicht nur die Kundenzufriedenheit zu steigern, sondern auch Emissionen durch Papierausdruck und Mobilität zu reduzieren.

Swiss Life International

- Die Standorte in Liechtenstein, Luxemburg, Grossbritannien, Österreich, Tschechien, Singapur und der Slowakei arbeiten in modernen, energieeffizienten Bürogebäuden. Mit fortlaufenden Digitalisierungsmassnahmen und optimierten Arbeitsplatznutzungen wird die Umweltbelastung in allen Bereichen stetig reduziert. Zu den wichtigsten Massnahmen gehören die Reduktion des Papierverbrauchs und der Abfallerzeugung wie auch die Förderung öffentlicher Verkehrsmittel.

Carbon Disclosure Project (CDP)

Seit 2011 beteiligt sich die Swiss Life-Gruppe an der Umfrage des CDP (Carbon Disclosure Project). Das CDP ist eine unabhängige gemeinnützige Organisation mit der weltweit grössten Erhebung von Unternehmensinformationen bezüglich Klimawandel. 2021 hat Swiss Life die Bewertung B- erhalten.

Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

mit begrenzter Sicherheit über ausgewählte Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2021 an das Management der Swiss Life Holding AG

Zürich

Wir wurden vom Management beauftragt, eine betriebswirtschaftliche Prüfung mit begrenzter Sicherheit über ausgewählte Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2021 der Swiss Life Holding AG und ihrer konsolidierten Tochtergesellschaften ('Swiss Life') für das Jahr endend am 31. Dezember 2021 durchzuführen.

Prüfungsgegenstand

Die folgenden ausgewählten Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2021 waren Gegenstand unserer Prüfung:

- Die CO₂-Intensität 2019 des direkt gehaltenen Immobilienportfolio auf den Seiten 119 und 120.
- Die Umweltkennzahlen für das Jahr 2021 in der Tabelle auf der Seite 164.

Jegliche Vergleichszahlen der Vorjahre sowie vorausschauende Informationen waren nicht Gegenstand unserer Prüfung.

Kriterien

Die ausgewählten Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurden durch das Management der Swiss Life auf Basis der folgenden dargelegten Kriterien erstellt:

- Die CO₂-Intensität 2019 des direkt gehaltenen Immobilienportfolio wurde nach den im Glossar im Anhang des TCFD Reports 2021 beschriebenen Vorgehen berechnet. Der TCFD Reports 2021 ist auf der Website der Swiss Life im Bereich «Umwelt» abrufbar.
- Die Umweltkennzahlen wurden auf Basis des GHG-Protocol Corporate Standard und dessen spezifische Anwendung gemäss Beschreibung auf den Seiten 162 und 163 des Nachhaltigkeitsberichts erstellt.

Inhärente Grenzen

Die Genauigkeit und Vollständigkeit der Daten und Informationen für die ausgewählten Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2021 unterliegen inhärent Grenzen, welche aus der Art und Weise der Datenerhebung, -berechnung und -schätzung resultieren. Darüber hinaus unterliegt die Quantifizierung von Umweltkennzahlen (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) einer inhärenten Unsicherheit aufgrund unvollständiger wissenschaftlicher Erkenntnisse, die zur Bestimmung von Faktoren im Zusammenhang mit der Bestimmung und Berechnung von Umweltinformationen und den für die Kombination erforderlichen Werten verwendet werden. Unser Prüfbericht sollte deshalb im Zusammenhang mit den dargelegten Kriterien der Swiss Life gelesen werden.

Verantwortung des Managements

Das Management der Swiss Life Holding AG ist für die Auswahl der dargelegten Kriterien sowie die Erstellung der ausgewählten Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2021 in Übereinstimmung mit den Kriterien verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung angemessener interner Kontrollen mit

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich
Telefon: +41 58 792 44 00, Telefax: +41 58 792 44 10, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.

Bezug auf die Erstellung der ausgewählten Kennzahlen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen sind. Darüber hinaus ist das Management für das Führen angemessener Aufzeichnungen und für den Nachhaltigkeitsbericht 2021 insgesamt verantwortlich.

Unabhängigkeit und Qualitätskontrolle

Wir sind im Einklang mit dem International Code of Ethics for Professional Accountants (einschliesslich den International Independence Standards) ausgegeben vom International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA Code) von Swiss Life unabhängig. Diese Anforderungen legen fundamentale Grundsätze für das berufliche Verhalten bezüglich Integrität, Objektivität, beruflicher Kompetenz und erforderlicher Sorgfalt, Verschwiegenheit und berufswürdigen Verhaltens fest.

PricewaterhouseCoopers AG setzt den International Standard on Quality Control 1 um und unterhält entsprechend ein umfassendes System zur Qualitätskontrolle einschliesslich schriftlicher Leitlinien und Prozessen bezüglich der Compliance über ethische Ansprüche, beruflichen Verhaltensanforderungen und den anwendbaren rechtlichen und regulatorischen Vorschriften.

Verantwortung des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Unsere Verantwortung ist es, eine betriebswirtschaftliche Prüfung durchzuführen und auf der Grundlage unserer Prüfung eine Schlussfolgerung über ausgewählte Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2021 abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“ und ISAE 3410 „Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements“ vorgenommen. Nach diesen Standards haben wir unsere Prüfungshandlungen so zu planen und durchzuführen, dass begrenzte Sicherheit darüber erlangt wird, ob die ausgewählten Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2021 in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den dargelegten Kriterien erstellt worden sind.

Unter Berücksichtigung von Risiko- und Wesentlichkeitsüberlegungen haben wir Prüfungshandlungen durchgeführt, um ausreichende geeignete Prüfungsnachweise zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des unabhängigen Prüfers. Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Prüfungshandlungen

Im Wesentlichen haben wir folgende Arbeiten durchgeführt:

- Befragungen der relevanten Personen für die ausgewählten Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2021
- Einsicht von relevanten Dokumenten
- Stichprobenbasierte Überprüfung der Datenquellen
- Abstimmung der Datenquellen mit Finanz- und anderen relevanten Informationen
- Überprüfung der relevanten Berechnungen
- Analytische Prüfungshandlungen

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Schlussfolgerung zu dienen.

Schlussfolgerung

Bei unserer Prüfung sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die ausgewählten Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2021 der Swiss Life nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den dargelegten Kriterien erstellt worden sind.

Vorgesehene Nutzer und Verwendungszweck des Berichts

Dieser Bericht ist nur für das Management der Swiss Life bestimmt und wurde ausschliesslich erstellt, um ihnen über ausgewählte Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2021 Bericht zu erstatten, und für keinen anderen Zweck. Mit der

Abgabe unserer Schlussfolgerung akzeptieren und übernehmen wir keine Verantwortung (rechtlich oder in anderer Weise) oder Haftung für die Verwendung unseres Berichts einschliesslich der Schlussfolgerung für andere Zwecke oder gegenüber anderen Personen, welchen unser Bericht vorgelegt wird oder in dessen Händen er gelangen mag, und andere Personen können sich auf unsere Schlussfolgerung nicht berufen.

Wir erlauben die Weitergabe unseres Berichts nur als Ganzes und zusammen mit dem vollständigen Nachhaltigkeitsbericht 2021, damit das Management darlegen kann, dass es seiner Governance Verantwortung mit der Beauftragung eines unabhängigen Prüfungsberichts über die ausgewählten Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2021 nachgekommen ist, ohne dass wir damit eine Verantwortung oder Haftung gegenüber irgendeiner anderen Partei übernehmen. Soweit gesetzlich zulässig, übernehmen oder akzeptieren wir keine Verantwortung gegenüber irgendjemand anderes als dem Management der Swiss Life für unsere Arbeiten oder diesen Bericht.

PricewaterhouseCoopers AG

Peter Eberli

Carlos Arias

Zürich, 14. März 2022

Die Pflege und Integrität der Internetseite von Swiss Life liegt in der Verantwortung des Managements; Die von uns durchgeführten Arbeiten beinhalten keine Berücksichtigung der Pflege und Integrität der Internetseite von Swiss Life, und dementsprechend übernehmen wir keine Verantwortung für Änderungen, die möglicherweise an den ausgewählten Kennzahlen oder Kriterien aufgetreten sind, nachdem sie erstmals auf der Internetseite präsentiert wurden.



Angaben zu Mitgliedschaften und Standards

Swiss Life hält sich an anerkannte Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und ist Mitglied verschiedenster Organisationen und Netzwerke im Nachhaltigkeitsbereich sowie Mitunterzeichnerin von Initiativen.

Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG).....	172
UN Global Compact Fortschrittsbericht.....	175
Angaben zu den UNEP FI Principles on Sustainable Insurance (PSI).....	177
Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.....	178
EU-Taxonomieangaben für die Versicherungsgruppe.....	180
Mitgliedschaften.....	182
GRI- und SASB-Inhaltsindex.....	183

Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG)

Die 17 Nachhaltigkeitsziele (SDG) der Vereinten Nationen sind das Herzstück der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Swiss Life zeigt auf, zu welchen Zielen sie besonders beiträgt.

Swiss Life fokussiert sich in der vorliegenden Berichterstattung auf die Nachhaltigkeitsziele, bei denen das Unternehmen durch ihre Geschäftsaktivitäten, ihre Investitionen und ihr gesellschaftliches Engagement aktuell die grösste Wirkung erzielt. Entsprechend hat sich Swiss Life auf eine Auswahl von 11 der insgesamt 17 Nachhaltigkeitsziele beschränkt. Im Vergleich zum Vorjahr sind zwei zusätzliche Nachhaltigkeitsziele aufgeführt.

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
 Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern	Swiss Life setzt sich dafür ein, dass die Gesellschaft für das Thema der Gesundheitsversorgung und die Absicherung gegen finanzielle Risiken sensibilisiert wird und die Herausforderungen aktiv angegangen werden. Ihre Kundinnen und Kunden unterstützt Swiss Life dabei, frühzeitig alle Vorbereitungen zu treffen, damit sie ihr Leben auch im Krankheitsfall selbstbestimmt führen können. Ihre Mitarbeitenden unterstützt Swiss Life unter anderem, indem sie ihnen flexible Arbeitsmodelle sowie zahlreiche Angebote in den Bereichen Gesundheit und Prävention bietet. Siehe auch «Versicherungsgeschäft» (Seiten 125–126) sowie «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin», Unterkapitel «Gesundheit und Sicherheit» (Seiten 145–147).
 Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern	Swiss Life unterstützt den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden und fördert ihre stetige Weiterentwicklung. Dazu zählen kontinuierliche interne und externe Bildungsangebote für Mitarbeitende aller Altersstufen, die Ausbildung von Lernenden und Praktikantinnen und Praktikanten sowie Berufseinstiegsmöglichkeiten für Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Über die eigenen Stiftungen unterstützt Swiss Life zudem Institutionen, die Menschen verschiedenster Herkunft zu mehr Bildung und Wissen verhelfen. Siehe auch «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin», Unterkapitel «Mitarbeiterentwicklung» (Seiten 139–141) und «Corporate Citizenship» (Seiten 153–155).
 Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen	In Übereinstimmung mit dem geltenden nationalen und internationalen Recht sowie den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verfolgt Swiss Life eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis mit dem Ziel, Chancengleichheit zu gewährleisten und zu fördern. Eine faire und gleichberechtigte Entlohnung aller Mitarbeitenden wird durch die gruppenweit gültige Group Compensation Policy gewährleistet. In allen Ländergesellschaften verfügt Swiss Life seit Jahren über Prozesse und Instrumente zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede. Siehe auch «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin», Unterkapitel «Zusammenarbeit und Vielfalt» (Seiten 142–144).

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
 7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern	Swiss Life setzt einen Teil ihres Anlagekapitals gezielt dafür ein, klimafreundliche Technologien, Projekte und Initiativen zu fördern. In diesem Kontext hat sich Swiss Life zum Ziel gesetzt, bis 2023 CHF 2 Milliarden in grüne Anleihen zu investieren. Zur Swiss Life-Gruppe gehört auch ein führender Investment Manager von Clean-Energy- und Infrastrukturfonds in der Schweiz. Diese Infrastrukturportfolios haben einen Fokus auf Wärme-, Wasser-, Solar- und Windkraft. Die eigenen Bürostandorte versorgt Swiss Life mit Strom aus erneuerbaren Energien. Zudem ist es das Ziel, die Energieeffizienz kontinuierlich zu steigern. Siehe auch «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 114–123).
 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern	Sowohl als Anbieterin von Dienstleistungen und Produkten wie auch als Arbeitgeberin, Steuerzahlerin und Investorin leistet Swiss Life einen wichtigen Beitrag für die Wirtschaft und die Gesellschaft. Zudem wird bei Swiss Life ein faires Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis gepflegt, das durch Sozialpartnerschaften sowie Tarif- und Betriebsvereinbarungen geregelt wird. Siehe auch «Sozialpartnerschaft» (Seite 148) und «Volkswirtschaftliche Verantwortung» (Seite 150).
 9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen	Swiss Life stärkt Innovation und Digitalisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Im Fokus stehen dabei Massnahmen, die für die Kundinnen und Kunden wie auch für die Mitarbeitenden einen nachhaltigen Mehrwert schaffen. Darüber hinaus investiert Swiss Life über eigene Fonds in die Erneuerung von Infrastruktur und die Entwicklung innovativer Immobilienprojekte. Siehe auch «Digitalisierung» (Seiten 108–109) und «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 114–123).
 10 WENIGER UNGLEICHHEITEN Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten verringern	Swiss Life hat sich in allen Einflussbereichen zu Sozial- und Umweltstandards verpflichtet und trägt damit aktiv dazu bei, soziale und ökologische Ungleichheiten zu verringern. Zudem pflegt Swiss Life einen aktiven Dialog mit Verantwortlichen in der Politik und setzt sich in allen Märkten für einen wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandort und eine angemessene Regulierung ein. Siehe auch «Politisches Engagement» (Seiten 151–152) und «Achtung der Menschenrechte» (Seite 158).

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen	Swiss Life gehört zu den führenden Immobilieninvestoren Europas und ist Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios in der Schweiz. Die Mehrheit ihrer Immobilien liegt in Stadtgebieten. Als Bauherrin, Eigentümerin und Vermögensverwalterin ist Swiss Life bestrebt, mit ökologischen und ökonomischen Ressourcen möglichst effizient umzugehen und einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Stadtentwicklung zu leisten. Siehe auch «Immobilienmanagement» (Seiten 119–121).
 12 VERANTWORTUNGSVOLLER KONSUM UND PRODUKTION Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen	Als Bauherrin wie auch im eigenen Betrieb setzt Swiss Life auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen. Aktuelle Entwicklungen zum Abfall und zum Papierverbrauch sowie die weiteren Kennzahlen zur Betriebsökologie publiziert Swiss Life jährlich. Darüber hinaus stellt Swiss Life über gruppenweite Ziele sicher, dass das Unternehmen die Entwicklung im Bereich Betriebsökologie weiter vorantreiben kann. Bei der Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern arbeitet Swiss Life nach Möglichkeit mit lokalen Anbietern zusammen und bezieht bevorzugt Produkte und Dienstleistungen von Unternehmen, die ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem implementiert haben. Siehe auch «Immobilienmanagement» (Seiten 119–121), «Beschaffung» (Seiten 110–113) und «Beitrag zur Umwelt» (Seiten 159–170).
 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ Umgehend Massnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen	Swiss Life leistet durch die Reduktion von CO₂-Emissionen einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz und hat sich in diesem Kontext auch gruppenweite Ziele gesetzt. Neben der Reduktion der Treibhausgasemissionen im eigenen Betrieb integriert Swiss Life Umweltaspekte auch konsequent in der Vermögensverwaltung und im Immobilienmanagement. Swiss Life publiziert nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) einen Bericht, der unter anderem die Chancen und die Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel aufzeigt. Siehe auch «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 114–123) und «Beitrag zur Umwelt» (Seiten 159–170).
 17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen	Swiss Life ist Mitglied verschiedenster Organisationen und Netzwerke im Nachhaltigkeitsbereich sowie Mitunterzeichnerin von Initiativen. So bringt sich Swiss Life unter anderem in Arbeitsgruppen und Netzwerken ein, sorgt für Know-how-Transfer und ist mit wichtigen Anspruchsgruppen im Austausch, um die nachhaltige Entwicklung mitzugestalten. Siehe auch «Mitgliedschaften» (Seite 182).

UN Global Compact Fortschrittsbericht

Als Unterzeichnerin des «UN Global Compact» unterstützt Swiss Life die zehn Nachhaltigkeitsprinzipien und leistet einen Beitrag dazu, dass sich die Globalisierung sozial und ökologisch gestaltet.

Unterstützungserklärung

Swiss Life hat 2018 die Prinzipien des «UN Global Compact» unterzeichnet. Wir bekennen uns zu den zehn Prinzipien, weil wir unsere Verantwortung als Unternehmen in den wichtigen Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Anti-Korruption wahrnehmen und öffentlich für diese globalen Werte einstehen möchten. Die Fokus-themen aus dem «UN Global Compact» finden sich sowohl in unserem Code of Conduct wie auch in unserer Wesentlichkeitsmatrix wieder. Wie wir zur Erfüllung der Prinzipien im Rahmen unseres Einflussbereichs einen Beitrag leisten, zeigen wir jährlich im Fortschrittsbericht.

WE SUPPORT



Patrick Frost
CEO

Menschenrechte

Prinzipien 1 und 2:

- Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und
- sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

- «Compliance» (Seiten 104–107)
- «Beschaffung» (Seiten 110–113)
- «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 114–123)
- «Achtung der Menschenrechte» (Seite 158)

Arbeitsnormen**Prinzipien 3, 4, 5 und 6:**

- Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- die Abschaffung der Kinderarbeit und
- die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

→ «Beschaffung» (Seiten 110–113)

→ «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin» (Seiten 131–148)

Umwelt**Prinzipien 7, 8 und 9:**

- Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen,
- Initiativen ergreifen, um ein grösseres Umweltbewusstsein zu fördern, und
- die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

→ «Beschaffung» (Seiten 110–113)

→ «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 114–123)

→ «Immobilienmanagement» (Seiten 119–121)

→ «Beitrag zur Umwelt» (Seiten 159–170)

Korruptionsprävention**Prinzip 10:**

- Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung.

→ «Compliance» (Seiten 104–107)

→ «Beschaffung» (Seiten 110–113)

Angaben zu den UNEP FI Principles on Sustainable Insurance (PSI)

Swiss Life unterstützt die PSI, um gemeinsam mit den Mitbewerbern in der Versicherungsbranche die nachhaltige Entwicklung voranzutreiben.

Prinzip 1

Wir werden die für unser Versicherungsgeschäft relevanten Umwelt-, Sozial- und Governance-Fragen in unsere Entscheidungsfindung einbetten.

- «Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit» (Seiten 102–113)
- «Compliance» (Seiten 104–107)
- «Beschaffung» (Seiten 110–113)
- «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 114–123)

Prinzip 2

Wir werden mit unseren Kundinnen und Kunden und unseren Geschäftspartnern zusammenarbeiten, um das Bewusstsein für Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen zu schärfen, Risiken zu verwalten und Lösungen zu entwickeln.

- «Beschaffung» (Seiten 110–113)
- «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 114–123)
- «Immobilienmanagement» (Seiten 119–121)

Prinzip 3

Wir werden mit Regierungen, Regulierungsbehörden und anderen wichtigen Interessenträgern zusammenarbeiten, um ein breites gesellschaftliches Handeln in Umwelt-, Sozial- und Governance-Fragen zu fördern.

- «Compliance» (Seiten 104–107)
- «Politisches Engagement» (Seiten 151–152)

Prinzip 4

Wir werden Verantwortlichkeit und Transparenz beweisen, indem wir regelmässig unsere Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien öffentlich bekanntgeben.

- «Angaben zu Mitgliedschaften und Standards» (Seiten 171–187)

Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Laufende Berichterstattung an die Anspruchsgruppen

Die jährliche Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit im Geschäftsbericht hat zum Ziel, Transparenz zu schaffen und die Kommunikation mit den Anspruchsgruppen zu stärken. Zu den Anspruchsgruppen von Swiss Life gehören alle Stakeholder, die von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens direkt oder indirekt betroffen sind oder die einen signifikanten Einfluss auf die Geschäftstätigkeit von Swiss Life haben. Dazu gehören unter anderem die Mitarbeitenden, die Kundinnen und Kunden, die Investoren und die Vertreter von Medien, Politik und Verbänden. Mit allen relevanten Anspruchsgruppen pflegt Swiss Life einen regelmässigen Austausch. So kennt sie die Bedürfnisse und die Erwartungen der Anspruchsgruppen und kann auf Herausforderungen oder Veränderungen reagieren (GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44). Weiterführende Informationen zum Dialog mit unseren Anspruchsgruppen finden sich auf der Website von Swiss Life auf www.swisslife.com/stakeholderkommunikation.

Berichterstattung gemäss europäischer Non-Financial Reporting Directive (NFRD)

Der Nachhaltigkeitsbericht der Swiss Life-Gruppe entspricht den Anforderungen der NFRD der EU. Im vorliegenden Nachhaltigkeitsreport berichtet Swiss Life über Umweltbelange (Seiten 159–170), Arbeitnehmerbelange (Seiten 131–148), Sozialbelange (Seiten 153–157) sowie über die Achtung der Menschenrechte (Seite 158) und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Seiten 104–107). Auf den genannten Seiten finden sich auch Angaben zu den Konzepten und den damit verbundenen Ergebnissen sowie zu den Due-Diligence-Prozessen und zum Risikomanagement. Die wesentlichen Themen berücksichtigen mit den zwei Dimensionen «Relevanz für Swiss Life» sowie «Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung» die Vorgaben der NFRD an die Bestimmung des nichtfinanziellen Berichtsinhalts.

Berichterstattung nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI)

Der Nachhaltigkeitsbericht von Swiss Life erfüllt die Anforderungen der GRI-Standards, eines Rahmenwerks für transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Bericht zum Geschäftsjahr 2021 umfasst die Segmente Schweiz, Frankreich, Deutschland, International und Asset Managers. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Option «Kern» erstellt. Ziel der GRI-Standards ist es einerseits, Unternehmen, Regierungen und Nichtregierungsorganisationen (NRO) dabei zu unterstützen, den Schwerpunkt bei der Berichterstattung auf Themen zu setzen, die aus Sicht der Stakeholder sowie aufgrund des Einflusses auf die nachhaltige Entwicklung wesentlich sind. Andererseits wird durch die standardisierte, kennzahlenbasierte Berichterstattung ein Beitrag zur Vergleichbarkeit und zur Transparenz in der Nachhaltigkeitsberichterstattung geleistet.

Berichterstattung nach dem Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Der Nachhaltigkeitsbericht von Swiss Life zum Geschäftsjahr 2021 orientiert sich an den Vorgaben des SASB-Standards für die Versicherungsbranche. SASB ist eine US-amerikanische Non-Profit-Organisation, die branchenspezifische Berichterstattungsstandards bereitstellt, um die Kommunikation zwischen Unternehmen und Finanzmarktteilnehmern in Bezug auf die finanziellen Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten zu stärken. Die entsprechenden Inhaltsreferenzen finden sich im kombinierten GRI- und SASB-Inhaltsindex auf den Seiten 183–187.

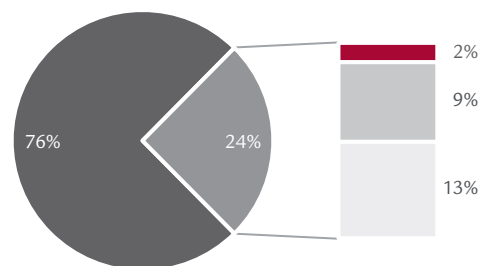
EU-Taxonomieangaben für die Versicherungsgruppe

Nachfolgend werden Kennzahlen bezogen auf Kapitalanlagen zu Art. 8 der EU-Taxonomieverordnung dargestellt.

Im Rahmen der EU-Taxonomieverordnung Artikel 8 veröffentlicht Swiss Life zum ersten Mal Kennzahlen zu taxonomiefähigen (eligible) Kapitalanlagen zum 31. Dezember 2021 für die zwei Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Die folgenden taxonomiebezogenen Kennzahlen gelten für beide Umweltziele gleichermassen. Swiss Life veröffentlicht die Kennzahlen für Versicherungsunternehmen als Schweizer Mutter von EU-Unternehmen freiwillig, mit befreiender Wirkung für die EU-Tochterunternehmen.

Taxonomiefähige Unternehmensanleihen

(Umweltziele 1+2 der Taxonomieverordnung) in %

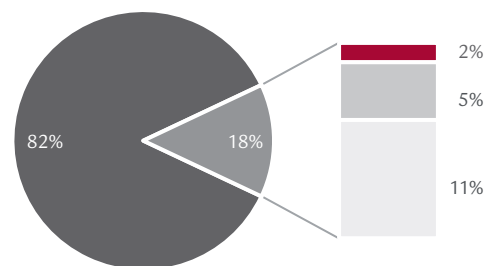


■ Zu klassifizierende Kapitalanlagen ohne Unternehmensanleihen
■ Unternehmensanleihen

■ Taxonomiefähige Unternehmensanleihen
■ Nicht taxonomiefähige Unternehmensanleihen
■ Unternehmensanleihen Non-NFRD

Taxonomiefähige Aktien

(Umweltziele 1+2 der Taxonomieverordnung) in %



■ Zu klassifizierende Kapitalanlagen ohne Aktien
■ Aktien

■ Taxonomiefähige Aktien
■ Nicht taxonomiefähige Aktien
■ Aktien Non-NFRD

Die gemäss EU-Taxonomieverordnung zu klassifizierenden Kapitalanlagen umfassen alle bilanzierten Kapitalanlagen¹ («On-Balance Sheet») mit Ausnahme von Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten. In der Abbildung oben entspricht dies für Unternehmensanleihen wie auch für Aktien der Gesamtmenge des Kreisdiagramms.

Der Anteil von Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten an der Gesamtsumme aller Kapitalanlagen beträgt rund 18%. Der Anteil von Derivaten beträgt rund 1% an der Gesamtsumme aller Kapitalanlagen. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 belaufen sich die beurteilten klassifizierten Kapitalanlagen der Anlageklassen Unternehmensanleihen (24%) und Aktien (18%) gesamthaft auf 42% der zu klassifizierenden Kapitalanlagen. Die Taxonomiefähigkeit der übrigen gemäss EU-Taxonomieverordnung zu klassifizierenden Kapitalanlagen, zum Beispiel Immobilien, kann aufgrund fehlender Daten nicht ermittelt werden.

¹ Anlagen aus anteilgebundenen Verträgen sind in der Analyse enthalten

Aktuell sind 4% der zu klassifizierenden Kapitalanlagen taxonomiefähig (davon Unternehmensanleihen: 2% und Aktien: 2%). 14% der zu klassifizierenden Kapitalanlagen sind nicht taxonomiefähig (Unternehmensanleihen: 9% und Aktien: 5%). 24% der beurteilten klassifizierten Kapitalanlagen sind Investitionen in Unternehmen, die nicht in den Anwendungsbereich der «EU-Non-Financial Reporting Directive» (NFRD) fallen (in der Abbildung gekennzeichnet als Non-NFRD; Unternehmensanleihen: 13% und Aktien: 11%). Insgesamt wurde zur Bestimmung der taxonomiebezogenen Kennzahlen für Kapitalanlagen die Bewertung auf Basis des «Fair Value»-Ansatzes vorgenommen. Die Zuordnung der Wertschriften (Unternehmensanleihen und Aktien) erfolgt auf der Grundlage des EU-Taxonomiekompasses (NACE¹-Codes-Mapping). Die Nachhaltigkeitsstrategie, auch im Kontext der Produktentwicklung und der Zusammenarbeit mit den Kundinnen und Kunden wird in den Kapiteln «Nachhaltigkeitsstrategie», «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» sowie «Nachhaltigkeit im Versicherungsgeschäft und in der Beratung» erläutert. Aspekte des Klimaschutzes und Anpassungen an den Klimawandel werden im Klimabericht unter www.swisslife.com/tcfd-report aufgezeigt.

EU-Taxonomie

Im Juni 2020 wurde die Taxonomieverordnung im offiziellen Amtsblatt der EU publiziert. Die Regulierung implementiert ein Klassifizierungssystem, das dazu genutzt werden kann, Geschäftsaktivitäten, Dienstleistungen oder Produkte als nachhaltig zu definieren. Gemäss der Taxonomie ist eine Geschäftsaktivität oder ein Produkt nachhaltig, wenn es substanziell zu Klimaschutz und Klimaadaptation beiträgt (zwei der prioritären Umweltziele der EU), dabei aber keine signifikanten negativen Auswirkungen auf diese beiden oder vier weitere EU-Umweltziele (Kreislaufwirtschaft, Gewässerschutz, Abfallvermeidung, Biodiversität) hat, soziale Mindestschutzvorschriften einhält und mit technischen Kriterien übereinstimmt.

¹ Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (Wirtschaftsklassifizierungssystem)

Mitgliedschaften

Swiss Life ist auf Konzernstufe Mitglied verschiedenster Organisationen und Netzwerke im Nachhaltigkeitsbereich sowie Mitunterzeichnerin von Initiativen. Dazu gehören:

- **Principles for Responsible Investment (PRI):** unpri.org
- **Principles for Sustainable Insurance (PSI):** unepfi.org/psi
- **UN Global Compact (UNGC):** unglobalcompact.org
- **Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB):** gresb.com
- **Carbon Disclosure Project (CDP):** cdp.net
- **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD):** fsb-tcfd.org
- **Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC):** iigcc.org
- **Forum Nachhaltige Geldanlagen:** forum-ng.org
- **Climate Action 100+ (CA100+):** climateaction100.org
- **International Corporate Governance Network (ICGN):** icgn.org

An den lokalen Standorten ist Swiss Life neben dem Engagement in lokalen Branchenverbänden unter anderem in folgenden Organisationen aktiv:

- **Swiss Sustainable Finance (SSF):** sustainablefinance.ch
- **Klimastiftung Schweiz:** klimastiftung.ch
- **Energie-Modell Zürich:** energiemodell-zuerich.ch
- **Observatoire de l'immobilier durable (Vereinigung für nachhaltige Entwicklung im Immobiliensektor):** o-immobilierdurable.fr
- **Plan Bâtiment Durable (Vereinigung von Bau- und Immobilienakteuren):** planbatimentdurable.fr
- **Netzwerk der Klima-Allianz der Stadt Hannover:** klimaallianz-hannover.de
- **UK Sustainable Investment and Finance Association (UKSIF):** uksif.org

Haben Sie Anregungen oder Fragen zur Nachhaltigkeit bei Swiss Life? Dann schreiben Sie uns an sustainability@swisslife.ch.

GRI- und SASB-Inhaltsindex



Für den Materiality Disclosures Service prüfte das GRI Services Team, ob der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Referenzen für die Angaben 102-40 bis 102-49 mit entsprechenden Inhalten im Bericht übereinstimmen. Der Materiality Disclosures Service wurde auf der deutschen Berichtsversion durchgeführt.

GRI-Standards und -Angaben	SASB-Angaben	ALLGEMEINE STANDARDS	Referenz/Information
GRI 101: 2016		GRUNDLAGEN	
GRI 102: 2016		ALLGEMEINE ANGABEN	
		ORGANISATIONSPROFIL	
GRI 102-1		Name der Organisation	Swiss Life Holding AG
GRI 102-2		Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 8-14, 124-130
GRI 102-3		Hauptsitz der Organisation	Zürich
GRI 102-4		Betriebsstätten	S. 5
GRI 102-5		Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 30-34
GRI 102-6		Belieferte Märkte	S. 5
GRI 102-7		Grösse der Organisation	S. 4-5
GRI 102-8		Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 133, 143
GRI 102-9		Lieferkette	S. 110-113
GRI 102-10		Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Keine signifikanten Änderungen
GRI 102-11		Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 87, 114, 118, 160, 176
GRI 102-12		Externe Initiativen	S. 151-152
GRI 102-13		Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	S. 151-152, 182
		STRATEGIE	
GRI 102-14		Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 91
		ETHIK UND INTEGRITÄT	
GRI 102-16		Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 104-107, 132
		UNTERNEHMENSFÜHRUNG	
GRI 102-18		Führungsstruktur	S. 50
		EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN	
GRI 102-40		Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 178
GRI 102-41		Tarifverträge	S. 148
GRI 102-42		Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 178
GRI 102-43		Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 178
GRI 102-44		Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 178
		VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG	
GRI 102-45		Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 357
GRI 102-46		Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 97
GRI 102-47		Liste der wesentlichen Themen	S. 97
GRI 102-48		Neudarstellung von Informationen	S. 163
GRI 102-49		Änderungen bei der Berichterstattung	S. 97
GRI 102-50		Berichtszeitraum	01.01.2021–31.12.2021
GRI 102-51		Datum des letzten Berichts	Nachhaltigkeitsbericht 2020, veröffentlicht im März 2021
GRI 102-52		Berichtszyklus	Jährlich
GRI 102-53		Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Media Relations, S. 392
GRI 102-54		Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 178
GRI 102-55		GRI-Inhaltsindex	S. 183-187
GRI 102-56		Externe Prüfung	Externe Prüfung der Umweltkennzahlen S. 168-170

GRI-Standards und -Angaben	SASB-Angaben	THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS UND ANGABEN	Referenz/Information	Auslassung
GRI 200		WIRTSCHAFT		
GRI 201: 2016		WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 103	
GRI 201-1		Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 196–201	
GRI 201-2		Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 160	
GRI 203: 2016		INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 150	
GRI 203-1		Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 153–155	
GRI 203-2		Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	S. 150	
		SELBSTBESTIMMTES LEBEN IN ZEITEN VON DEMOGRAFISCHEM WANDEL / PRODUKTE, DIENSTLEISTUNGEN UND BERATUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 124–127	
	FN-IN-000.A	Anzahl der geltenden Policen nach Segment	Nicht relevant	
	FN-IN-410b.1	Gezeichnete Nettoprämien für Energieeffizienz und kohlenstoffarme Technologien	Nicht relevant	
	FN-IN-410b.2	Beschreibung von Produkten oder Produkteigenschaften, die Gesundheit, Sicherheit und/oder umweltfreundliches Verhalten fördern	In der Schweiz bietet Swiss Life bereits seit mehreren Jahren Tarife an, die zwischen Rauchern und Nichtrauchern unterscheiden. So ergibt sich für einen Nicht-raucher eine tiefere Risikoprämie für eine Todesfallversicherung als für einen Raucher. Obwohl in erster Linie aktuariell begründet, schafft Swiss Life damit einen Anreiz für eine Lebensführung, die mit einer höheren Lebenserwartung einhergeht.	
		VERANTWORTUNGSBEWUSSTE ANLAGETÄTIGKEIT		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 114–115	
	FN-IN-410a.1	Gesamtzahl der investierten Anlagen nach Industrie- und Anlageklasse	S. 115	
	FN-IN-410a.2	Beschreibung des Ansatzes zur Einarbeitung von ESG-Faktoren in Prozesse und Strategien des Investment Managements	S. 114–122	
		VERANTWORTUNGSVOLLES IMMOBILIENMANAGEMENT		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 119–121	
		DIGITALISIERUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 108–109	
GRI 205: 2016		KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 104–107	
GRI 205-3		Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen	Keine	
GRI 206: 2016		WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 104–107	
GRI 206-1		Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Keine	

GRI-Standards und -Angaben	SASB- Angaben	THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS UND ANGABEN	Referenz/Information	Auslassung
		RISIKOMANAGEMENT		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 84–88	
	FN-IN-450a.1	Probable Maximum Loss (PML) von versicherten Produkten durch wetterbedingte Naturkatastrophen	Nicht relevant	
	FN-IN-450a.2	Finanzielle Verluste durch Versicherungszahlungen für modellierte und nicht modellierte Naturkatastrophen nach Ereignisart und geografischer Region	Nicht relevant	
	FN-IN-450a.3	Beschreibung des Ansatzes zur Einarbeitung von Umweltrisiken in die Prozesse des Versicherungsgeschäfts bei Einzelverträgen und das Management von firmenweiten Risiken	S. 123, 126–127	
	FN-IN-550a.1	Exponierung im Hinblick auf derivative Instrumente nach Kategorie	S. 254–259	
	FN-IN-550a.2	Gesamt-Zeitwert des Wertpapiergeschäfts von Sicherheitsvermögenswerten	S. 263	
	FN-IN-550a.3	Beschreibung des Ansatzes zum Management von kapital- und liquiditätsbezogenen Risiken in Bezug auf systemische Nicht-Versicherungsaktivitäten	S. 250–262	
GRI 300		UMWELT		
GRI 301: 2016		MATERIALIEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 161–167	
GRI 301-1		Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 164	
GRI 301-2		Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	S. 164	
GRI 302: 2016		ENERGIE		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 161–167	
GRI 302-1		Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 164	
GRI 302-2		Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	S. 164	
GRI 302-3		Energieintensität	S. 164	
GRI 302-4		Verringerung des Energieverbrauchs	S. 164	
GRI 305: 2016		EMISSIONEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 161–167	
GRI 305-1		Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 164	
GRI 305-2		Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 164	
GRI 305-3		Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 164	
GRI 305-4		Intensität der THG-Emissionen	S. 164	
GRI 305-5		Senkung der THG-Emissionen	S. 164	
GRI 308: 2016		UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 110–113	
GRI 308-1		Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 110–113	

GRI-Standards und -Angaben	SASB-Angaben	THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS UND ANGABEN	Referenz/Information	Auslassung
GRI 400		SOZIALES		
		PEOPLE CENTRICITY		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 128	
		Net Promoter Score (NPS)	S. 129	
	FN-IN-270a.3	Kundenbindungsrate	Swiss Life veröffentlicht derzeit keine Beschwerdenraten. Informationen zur Kundenzufriedenheit finden Sie auf den Seiten 128–130.	
	FN-IN-270a.4	Produktinformationen für Kunden	S. 130	
GRI 401: 2016		BESCHÄFTIGUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 131–133	
GRI 401-1		Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 134, 141	
GRI 401-3		Elternzeit	S. 137–138	
GRI 402: 2016		ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 131–148	
GRI 402-1		Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	S. 148	
GRI 403: 2018		ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 145–147	
GRI 403-1		Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 145	
GRI 403-2		Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 145–147	
GRI 403-3		Arbeitsmedizinische Dienste	S. 145–147	
GRI 403-4		Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 145–147	
GRI 403-5		Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 146	
GRI 403-6		Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 146–147	
GRI 403-7		Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 145–147	
GRI 403-9		Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 147	
GRI 403-10		Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 147	
GRI 404: 2016		AUS- UND WEITERBILDUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 139–141	
GRI 404-2		Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 139–141	
GRI 404-3		Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 133	
GRI 405: 2016		DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 142–144	
GRI 405-1		Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 142	
GRI 405-2		Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 144	

GRI-Standards und -Angaben	SASB-Angaben	THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS UND ANGABEN	Referenz/Information	Auslassung
GRI 406: 2016		NICHTDISKRIMINIERUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 142-144	
GRI 406-1		Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	Keine	
GRI 412: 2016		PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 158	
GRI 412-3		Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	S. 158	
GRI 414: 2016		SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 112-113	
GRI 414-1		Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	S. 112-113	
GRI 415: 2016		POLITISCHE EINFLUSSNAHME		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 151-152	
GRI 415-1		Parteispenden	S. 151	
GRI 417: 2016		MARKETING UND KENNZEICHNUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 125-127	
GRI 417-1		Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	S. 123, 125-127	
GRI 417-2	FN-IN-270a.1	Verstösse im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Keine	
	FN-IN-270a.2	Verhältnis von Beschwerden zu gestellten Ansprüchen	Swiss Life veröffentlicht derzeit keine Beschwerdenraten. Informationen zur Kundenzufriedenheit finden Sie auf den Seiten 129-130.	
GRI 418: 2016		SCHUTZ DER KUNDENDATEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 106-107	
GRI 418-1		Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 107	
GRI 419: 2016		SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 104-107	
GRI 419-1		Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S. 105	

Nachhaltigkeitskennzahlen

Thema	Messgrösse	2021	2020	2019	Referenz
NACHHALTIGKEITSORGANISATION					
ANZAHL FTE IN DER NACHHALTIGKEITSORGANISATION					
	Total FTE	52	31	n. a.	GB, S. 96
UMWELT¹					
TREIBHAUSGASEMISSIONEN					
	Gesamte Emissionen (in kg CO ₂ -e/FTE)	1 476	1 411	2 437	GB, S. 164
	Scope-1-Emissionen (in kg CO ₂ -e/FTE)	840	948	1 055	GB, S. 164
	Scope-2-Emissionen (in kg CO ₂ -e/FTE)	51	80	374	GB, S. 164
	Scope-3-Emissionen (in kg CO ₂ -e/FTE)	585	384	1 008	GB, S. 164
	Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen	ja	ja	ja	GB, S. 161–162
ENERGIE					
	Gesamte Gebäudeenergie (in kWh/FTE)	3 535	3 567	5 020	GB, S. 164
	Anteil erneuerbarer Strom in %	100	89	71	GB, S. 164
	Anteil erneuerbarer Brennstoffe in %	6	6	2	GB, S. 164
	Ziele zur Reduktion des Energieverbrauchs	ja	ja	ja	GB, S. 161–162
GESCHÄFTSVERKEHR					
	Gesamter Geschäftsverkehr (in km/FTE)	3 473	3 096	5 898	GB, S. 164
	Anteil Schienenverkehr in %	19	14	28	GB, S. 164
	Anteil Autofahrten in %	73	76	52	GB, S. 164
	Anteil Flugverkehr in %	8	10	20	GB, S. 164
PAPIERVERBRAUCH					
	Gesamter Papierverbrauch (in kg/FTE)	65	63	114	GB, S. 164
	Anteil Recyclingpapier (in %)	19	10	11	GB, S. 164
WASSER					
	Gesamter Wasserverbrauch (in m ³ /FTE)	6	6	11	GB, S. 164
ABFALL					
	Gesamter Abfall (in kg/FTE)	57	57	106	GB, S. 164
RICHTLINIEN UND INITIATIVEN BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ					
	Energieeffizienzrichtlinien	ja	ja	ja	GB, S. 161–167
	Initiativen zur Emissionsreduzierung	ja	ja	ja	GB, S. 161–167
	Richtlinien zur Abfallreduzierung	ja	ja	ja	GB, S. 161–167
	Assurance-Umweltkennzahlen	ja	nein	nein	GB, S. 168–170
	Teilnahme CDP (Carbon Disclosure Project)	ja	ja	ja	GB, S. 167
SOZIALES					
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT					
	Gesundheits- und Sicherheitspolitik	ja	ja	ja	GB, S. 145–147
	Gesundheits- und Sicherheitspolitik gilt für ganze Gruppe	ja	ja	ja	GB, S. 145–147
	Absenzen Mitarbeitende, Total	3.0%	3.3%	3.7%	GB, S. 147
	Absenzen Mitarbeitende nach Segment	ja	ja	ja	GB, S. 147
BESCHÄFTIGUNG UND MITARBEITERBINDUNG					
	Anzahl Mitarbeitende	10 890	10 524	10 219	GB, S. 133
	Anzahl Teilzeitbeschäftigte	1 951	1 901	1 953	GB, S. 143
	Fluktuation Mitarbeitende	11.2%	7.4%	8.4%	GB, S. 141
	Zielvorgabe Fluktuation	nein	nein	nein	
	Unternehmen misst regelmässig die Mitarbeiterzufriedenheit	ja	ja	ja	GB, S. 135
	Umfangreicher Personalabbau in den letzten drei Jahren (10% des Personals oder über 1000 Mitarbeitende betroffen)	nein	nein	nein	
	Umfangreiche Fusionen oder Übernahmen in den letzten drei Jahren (grosse Teile des Personals betroffen)	nein	nein	nein	

¹ Alle Werte der Kategorie «Umwelt» für 2020 und 2019 wurden neu berechnet, um einen Vergleich mit 2021 zu ermöglichen.

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2021	2020	2019	Referenz
AUSBILDUNG UND HUMANKAPITALENTWICKLUNG					
	Formale Entwicklungsstrategie für Talent-Pools (Prognosen zum Mitarbeiterbedarf, aktive Entwicklung neuer Talent-Pools)	ja	ja	ja	GB, S. 139–141
	Graduate-/Traineeausbildungsprogramme	ja	ja	ja	GB, S. 139–141
	Jobspezifische Schulungsprogramme	ja	ja	ja	GB, S. 139–140
	Führungsausbildung und Kompetenzentwicklung	ja	ja	ja	GB, S. 140–141
	Partnerschaften mit Bildungsinstituten	ja	ja	ja	GB, S. 139–141
	Anteil Mitarbeitende mit Entwicklungsgesprächen/ Performancereviews pro Jahr	100%	100%	100%	GB, S. 133
ARBEITNEHMER- UND MENSCHENRECHTE					
	Unterzeichner des UN Global Compact	ja	ja	ja	GB, S. 175–176
	Menschenrechtspolitik	ja	ja	ja	GB, S. 158
	Gesamtarbeitsverträge	ja	ja	ja	GB, S. 148
VERSORGUNGSKETTE					
	Richtlinien zur sozialen Bewertung der Lieferanten	ja	ja	ja	GB, S. 110–113
	Richtlinien zur ökologischen Bewertung der Lieferanten	ja	ja	ja	GB, S. 110–113
	ESG-Themen als Teil der Lieferantenverträge	ja	ja	ja	GB, S. 110–113
PHILANTHROPIE					
	Unternehmen verfügt über Stiftungen	ja	ja	ja	GB, S. 153–155
	Total gruppenweite Stiftungsaufwendungen (in CHF Mio.)	3.3	3.2	3.0	GB, S. 153–155
ETHIK UND COMPLIANCE					
	Richtlinien zur Geschäftsethik inkl. Interessenkonflikten	ja	ja	ja	GB, S. 104; Code of Conduct
	Antibestechungsrichtlinie	ja	ja	ja	GB, S. 104; Code of Conduct
	Richtlinien zu Geldwäschereiprävention, Sanktionen und Embargos	ja	ja	ja	GB, S. 104; Code of Conduct
	Richtlinien zum Schutz der Mitarbeitenden/ Whistleblowing	ja	ja	ja	GB, S. 104; Code of Conduct
	Mitarbeiterschulungen zu Ethik und Compliance	ja	ja	ja	GB, S. 105
	Beaufsichtigung durch den Verwaltungsrat	ja	ja	ja	Statuten der Swiss Life Holding AG, Ziffer 11
VIelfalt und Inklusion					
	Anteil Frauen an der Belegschaft	47%	47%	47%	GB, S. 133
	Anteil Frauen in Führungspositionen ¹	34%	33%	32%	GB, S. 142
	Anteil Frauen in der oberen Führungsebene und bei den leitenden Angestellten ^{1,2}	14%	9%	n. a.	GB, S. 142
	Anteil Frauen in der mittleren und der unteren Führungsebene ^{1,3}	35%	34%	n. a.	GB, S. 142
	Gleichstellungspolitik und Diversity-Aktivitäten	ja	ja	ja	GB, S. 143–144
	Equal-Pay-Richtlinie	ja	ja	ja	GB, S. 143–144

¹ Positionen mit Personalführungsverantwortung² Mitglieder der Konzern-, Konzernbereichs- und Geschäftsbereichsleitung³ Abteilungs- und Teamleitende

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2021	2020	2019	Referenz
VERANTWORTUNGSBEWUSSTES INVESTIEREN					
	Ausschlusskriterien existieren	ja	ja	ja	GB, S. 116–118
	Responsible Investment Policy	ja	ja	ja	GB, S. 114–123
	ESG-Integration im Asset Management	ja	ja	ja	GB, S. 114
	Umfang der ESG-Integrationsstrategie (% des verwalteten Vermögens)	89%	90%	90%	GB, S. 114
	Active-Ownership-Richtlinie	ja	ja	im Aufbau	GB, S. 118
	Total Generalversammlungen, bei denen Swiss Life Asset Managers abstimmte	283	310	361	GB, S. 118
	Total Agendapunkte, bei denen Swiss Life Asset Managers abstimmte	5 372	5 750	4749	GB, S. 118
	Anteil der Stimmabgaben gegen die Managementempfehlung bei den jährlichen Generalversammlungen	8%	9%	9%	GB, S. 118
	ESG-Produkte	ja	ja	im Aufbau	GB, S. 123
	Beteiligung an Impact Investments (in CHF Mio.)	145	25	7	GB, S. 116–118
	Beteiligung an grünen Anleihen (in CHF Mio.)	1 216	541	150	GB, S. 116, 118
	Nachhaltige Immobilienstrategie	ja	ja	ja	GB, S. 119–121
	Mitglied bei Principles for Responsible Investment (PRI)	ja	ja	ja	GB, S. 114
	Anzahl ESG-Spezialisten (in FTE)	25	13	5	swisslife-am.com/de/rireport
MANAGEMENT VERSICHERUNGSTECHNISCHER RISIKEN					
	Adipositas und aufkommende Gesundheitsprobleme als Risikofaktoren für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	GB, Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung, Anhang 5 «Grundsätze und Verfahrensweisen im Risikomanagement» sowie 5.5. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken»
	Bevölkerungsalterung und demografischer Wandel als Risikofaktoren für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	GB, Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung, Anhang 5 «Grundsätze und Verfahrensweisen im Risikomanagement» sowie 5.5. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken»
	Principles for Sustainable Insurance	ja	ja	nein	GB, S. 177
DATENSCHUTZ UND -SICHERHEIT					
	Datenschutzpolitik	ja	ja	ja	GB, S. 104–107; Code of Conduct
	Richtlinien zum Schutz von Kunden- und sonstigen Personendaten	ja	ja	ja	GB, S. 104–107; Code of Conduct
	Gewährung von Betroffenenrechten (Recht auf Auskunft, Korrektur, Sperrung, Weitergabe von Personendaten)	ja	ja	ja	Geltendes Gesetz sowie interne Richtlinien
	Verweigerung Zugang zu persönlichen Daten für Unbefugte	ja	ja	ja	GB, S. 104–107; Code of Conduct
	Regelmässige interne Audits der IT-Systeme	ja	ja	ja	s. GB Kapitel Risikomanagement – Informations- und System- sicherheit, GB, S. 86–87
KUNDENBINDUNG UND KUNDENSCHUTZ					
	Richtlinien zur Sorgfaltspflicht bei der Beratung und im Umgang mit Beschwerden	ja	ja	ja	GB, S. 127–130
	Auditierbarer Produktentwicklungsprozess	ja	ja	ja	GB, S. 125–126

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2021	2020	2019	Referenz
GOVERNANCE					
VERWALTUNGSRAT					
	Total Verwaltungsratsmitglieder	11	12	12	GB, S. 36
	Unabhängigkeit	91%	92%	92%	GB, S. 36
	Durchschnittliche Amtszeit (Jahre)	9	9	8	GB, S. 36
	CEO-Dualität	nein	nein	nein	GB, S. 36
	Unabhängiger Präsident	ja	ja	ja	GB, S. 36
	Ehemaliger CEO o. Ä. im Verwaltungsrat	ja	ja	ja	GB, S. 36
	Stimmrechtsanteile des grössten Aktionärs	>5%	>5%	>5%	GB, S. 30-31
VIelfalt im Verwaltungsrat					
	Anzahl Frauen im Verwaltungsrat	2	2	2	GB, S. 36, 142
	Anteil Frauen im Verwaltungsrat	18%	17%	17%	GB, S. 142
	Durchschnittsalter der Verwaltungsratsmitglieder	60	60	59	GB, S. 37-44
	Bekenntnis zur Vielfalt im Verwaltungsrat	ja	ja	ja	GB, S. 36-44
CSR-GOVERNANCE					
	CSR-/Nachhaltigkeitsausschuss auf Konzernleitungsstufe	ja	ja	ja	GB, S. 95-96
	Nachhaltigkeitsstrategie	ja	ja	im Aufbau	GB, S. 92-94
VERGÜTUNG					
	Gesamtvergütung CEO (in CHF Mio.)	4.3	3.9	4.3	GB, S. 72
	Clawback-Politik	ja	ja	ja	GB, S. 68-71
	Gerechte Vergütungspolitik	ja	ja	ja	GB, S. 56
EIGENTUM UND KONTROLLE					
	Mehrheitsaktionär	nein	nein	nein	GB, S. 30-31
	Abweichung vom Grundsatz «eine Aktie, eine Stimme»	ja	ja	ja	GB, S. 33
RISIKOMANAGEMENT					
	Unternehmen verfügt über ein Risikomanagementsystem	ja	ja	ja	GB, S. 84-88
	Klimawandel als Risikofaktor für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	GB, S. 87, 160
	Klimaberichterstattung in Anlehnung an die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures	ja	ja	im Aufbau	swisslife.com/tcfd-report
	Risikomanagementsystem deckt Reputationsrisiken ab	ja	ja	ja	GB, S. 84-88
	Risikomanagementsystem deckt Marktverhaltensrisiken (Conduct Risks) ab	ja	ja	ja	GB, S. 84-88
	Risikomanagement deckt systemische Risiken ab	ja	ja	ja	GB, S. 84-88
	Risikomanagement deckt Menschenrechtsrisiken ab	ja	im Aufbau	n. a.	GB, S. 84-88
	Risikomanagement deckt Klimarisiken ab	ja	ja	ja	GB, S. 84-88
	Beaufsichtigung des Risikomanagements durch den Verwaltungsrat	ja	ja	ja	GB, S. 85

GB = Geschäftsbericht

Kontaktadressen

Swiss Life
General-Guisan-Quai 40
Postfach 2831
CH-8022 Zürich
Tel. +41 43 284 33 11
www.swisslife.com

Investor Relations
Tel. +41 43 284 52 76
investor.relations@swisslife.ch

Shareholder Services
Tel. +41 43 284 61 10
shareholder.services@swisslife.ch

Media Relations
Tel. +41 43 284 77 77
media.relations@swisslife.ch

Impressum

Herausgeber — Swiss Life Holding AG, Zürich

Realisation — Swiss Life, Group Communications & Strategic Marketing, Zürich

Beratung Nachhaltigkeitsbericht und Nachhaltigkeitskennzahlen — Sustainserv, Zürich und Boston

Produktion — Management Digital Data AG, Lenzburg AG

© Swiss Life Holding AG, 2022

ERKLÄRUNG ÜBER ZUKUNFTSBEZOGENE AUSSAGEN

Dieses Dokument kann Prognosen und andere in die Zukunft gerichtete Aussagen zu Swiss Life enthalten, die mit bekannten und unbekannten Risiken, Unsicherheiten und weiteren wichtigen Faktoren verbunden sind. Der Leser sollte sich bewusst sein, dass es sich bei diesen zukunftsgerichteten Aussagen lediglich um Prognosen handelt, die deutlich von den tatsächlichen Ergebnissen, von der Finanzlage, von den Entwicklungen, Leistungen und Erwartungen abweichen können und deshalb nicht überbewertet werden sollten. Weder Swiss Life noch ihre Verwaltungsräte, Geschäftsführer, Führungskräfte, Mitarbeitenden oder externen Berater oder andere Personen, die mit Swiss Life verbunden sind oder in einem anderweitigen Verhältnis zu ihr stehen, geben ausdrückliche oder implizite Zusicherungen oder Gewährleistungen bezüglich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der in diesem Dokument enthaltenen Informationen. Weder Swiss Life noch ihre Verwaltungsräte, Geschäftsführer, Führungskräfte, Mitarbeitenden sowie externen Berater oder andere Personen, die mit Swiss Life verbunden sind oder in einem anderweitigen Verhältnis zu ihr stehen, haften für Schäden oder Verluste irgendwelcher Art, die sich direkt oder indirekt aus der Verwendung des vorliegenden Dokuments ergeben. Alle zukunftsgerichteten Aussagen beruhen auf Swiss Life zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Dokuments zugänglichen Informationen. Unter Vorbehalt des anwendbaren Rechts ist Swiss Life nicht verpflichtet, in die Zukunft gerichtete Aussagen zu aktualisieren oder zu verändern oder diese an neue Informationen, zukünftige Ereignisse oder Entwicklungen oder aus irgendeinem anderen Grund anzupassen.

Aufgrund von Rundungen können sich in diesem Bericht bei Summenbildungen und bei der Berechnung von Prozentangaben geringfügige Abweichungen von den effektiven Werten ergeben.

Wichtige Termine**Generalversammlung 2022**

22. April 2022

Zwischenmitteilung Q1 2022

11. Mai 2022

Halbjahresabschluss 2022

17. August 2022

Zwischenmitteilung Q3 2022

9. November 2022

*Wir unterstützen Menschen dabei,
ein selbstbestimmtes Leben zu führen.*